



ANALISIS *FRAUD DIAMOND THEORY*
TERHADAP TERJADINYA *FRAUD*
(Studi Empiris pada Dinas Kota Probolinggo)

SKRIPSI

Oleh

Bela Putri Hernanda

NIM 160810301017

PROGRAM STUDI STRATA SATU AKUNTANSI

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2019



ANALISIS *FRAUD DIAMOND THEORY*
TERHADAP TERJADINYA *FRAUD*
(Studi Empiris pada Dinas Kota Probolinggo)

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Akuntansi (S1) dan mencapai gelar Sarjana
Ekonomi

Oleh

Bela Putri Hernanda

NIM 160810301017

PROGRAM STUDI STRATA SATU AKUNTANSI

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

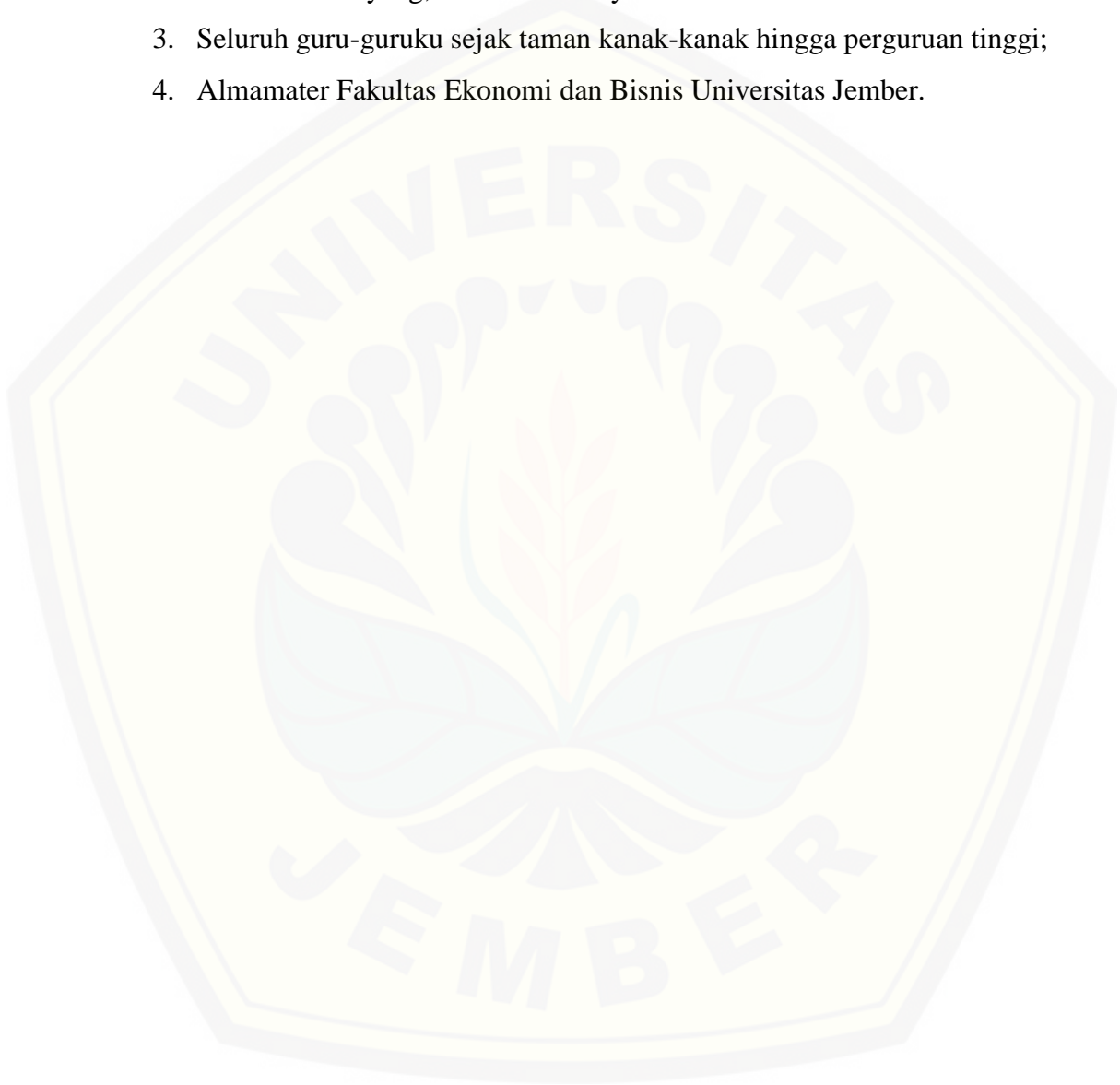
UNIVERSITAS JEMBER

2019

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku tersayang;
2. Kakakku tersayang; Adam Yuliansyah Hernanda
3. Seluruh guru-guruku sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi;
4. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.



MOTO

If you are grateful, I will surely Increase you (in favor).

(terjemahan Surat Ibrahim ayat 7)

Yakinlah ada sesuatu yang menantimu setelah sekian banyak kesabaran (yang kau jalani) yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit.

(Ali Bin Abi Thalib)

Whenever you feel like giving up, remember every step will only make you stronger.

(positivevibes.id)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bela Putri Hernanda

NIM : 160810301017

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Analisis *Fraud Diamond Theory* terhadap Terjadinya *Fraud* (Studi Empiris pada Dinas Kota Probolinggo)” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 12 Desember 2019

Yang menyatakan,

Bela Putri Hernanda

NIM 160810301017

SKRIPSI

ANALISIS *FRAUD DIAMOND THEORY*
TERHADAP TERJADINYA *FRAUD*
(Studi Empiris pada Dinas Kota Probolinggo)

Oleh

Bela Putri Hernanda

NIM 160810301017

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dewi Ayu Puspita, S.E., M.SA., Ak.

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Sudarno, M.Si., Ak.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : ANALISIS *FRAUD DIAMOND THEORY*
TERHADAPTERJADINYA*FRAUD*(Studi Empiris pada
Dinas Kota Probolinggo)
Nama Mahasiswa :Bela Putri Hernanda
NIM :160810301017
Fakultas :Ekonomi dan Bisnis
Jurusan :Akuntansi
Tanggal Persetujuan : 12 Desember 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dewi Ayu Puspita, S.E., M.SA., Ak.

NIP. 19860216 201504 2003

Drs. Sudarno, M.Si., Ak.

NIP. 19601225 198902 1001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Akuntansi

Dr. Agung Budi Sulistiyo, S.E., M.Si., Ak.

NIP. 19780927 200112 1 002

PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

ANALISIS *FRAUD DIAMOND THEORY*

TERHADAP TERJADINYA FRAUD

(Studi Empiris pada Dinas Kota Probolinggo)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Bela Putri Hernanda

NIM : 160810301017

Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

23 Desember 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : **Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.** (.....)
NIP. 19710727 199512 1001

Sekretaris : **Drs. Wasito, M.Si., Ak.** (.....)
NIP. 19600103 199103 1001

Anggota : **Hendrawan Santoso Putra, S.E., M.Sc., Ak.** (.....)
NIP. 19740506 200212 1006

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember



Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.

NIP. 19710727 199512 1 001

Analisis Fraud Diamond Theory terhadap Terjadinya Fraud (Studi Empiris pada Dinas Kota Probolinggo)

Bela Putri Hernanda

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi pada pegawai dinas Kota Probolinggo mengenai pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintah. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 84 pegawai dinas Kota Probolinggo. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis yang terdiri dari metode analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kesesuaian kompensasi dan kompetensi terhadap terjadinya kecurangan (*fraud*) pada pegawai dinas Kota Probolinggo. Sistem pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pegawai dinas Kota Probolinggo.

Kata Kunci: Pemerintah, Kecurangan (*fraud*), Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, Kemampuan

Fraud Diamond Theory Analysis to Fraud Occurance (Empirical Study on the Probolinggo City Office)

Bela Putri Hernanda

Accounting Departement, Economic and Business Faculty, Jember University

ABSTRACT

The purpose of this study is to know the employee's perception about the effect of the compensation suitability, internal control system, organization's culture, and competency to the fraud's occurrence in Probolinggo city office. This research is use purposive sampling and use questionnaire to get the data. This study is use 84 employees in Probolinggo city office as a sample. This research is use an analysis method which consist of descriptive statistic, data quality test, assumption classic test, and hypotheses test (double linier regression, determination coefficient, f test, and t test). The result of this study shows that there is no effect between the compensation suitability and competency to the fraud's occurrence in the employees of Probolinggo city office. The internal control system and organization's culture have a negative effect to the fraud occurrence in the employees of Probolinggo city office.

Keywords : Capability, Fraud, Government, Opportunity, Pressure, Rationalization.

RINGKASAN

Analisis Fraud Diamond Theory terhadap Terjadinya Fraud (Studi Empiris Pada Dinas Kota Probolinggo); Bela Putri Hernanda, 160810301017; 20019:65++ halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Kecurangan (*fraud*) merupakan tindakan manipulasi atau kekeliruan yang dilakukan oleh orang dari dalam ataupun luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompok yang mengakibatkan kerugian bagi pihak lain. Penelitian ini menggunakan teori *Fraud Diamond* yang dikembangkan oleh Wolfe dan Hermanson (2004), mengatakan bahwa kecurangan disebabkan oleh empat faktor, yang terdiri dari tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), dan kemampuan (*capability*). Tekanan menjadi salah satu faktor utama dalam seseorang melakukan tindak kecurangan. Tekanan dapat berupa tekanan finansial yang dialami atau tekanan dari lingkungan sekitar. Peluang (*opportunity*) adalah suatu keadaan dimana seseorang mendapatkan kesempatan untuk melakukan suatu tindak kecurangan. Rasionalisasi/pembenaran (*rationalization*) adalah pemikiran yang menjustifikasi suatu tindakan menjadi hal yang wajar, yang secara moral dapat diterima dimasyarakat dengan normal. Kemampuan (*capability*) berkaitan dengan adanya kemampuan yang dibutuhkan dalam menjadi pelaku kecurangan.

Jenis kecurangan yang sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi, sedangkan aktor yang mendominasi dalam kasus dugaan korupsi adalah Aparatur Sipil Negara dengan. Apabila dilihat dalam konteks kelembagaan, kasus korupsi lebih banyak dilakukan di pemerintah daerah, yakni pemerintah kabupaten; pemerintah desa; pemerintah kota; dan pemerintah provinsi. Hal ini membuktikan bahwa kecurangan tidak hanya terjadi pada pemerintah pusat,

namun juga banyak terjadi pada pemerintah daerah. Salah satu daerah yang ikut menyumbangkan kasus korupsi adalah Kota Probolinggo. Terdapat beberapa kasus korupsi yang terjadi di Kota Probolinggo hingga melibatkan Kepala Daerahnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris tentang persepsi pegawai dinas Kota Probolinggo terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi terjadinya kecenderungan kecurangan (fraud). Variabel-variabel tersebut meliputi kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi.

Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi pegawai dinas Kota Probolinggo tentang terjadinya fraud. Teknik penarikan sampel menggunakan purposive sampling karena peneliti memiliki tujuan dan target tertentu dalam memilih sampel secara tidak acak yaitu pada pegawai yang menjabat sebagai kepala dinas, sekretaris, bendahara penerimaan, bendahara pengeluaran, sub bagian keuangan, dan PPTK minimal bekerja selama 5 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat analisis SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kesesuaian kompensasi dan kompetensi terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo. Sistem pengendalian internal dan budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo.

SUMMARY

Fraud Diamond Theory Analysis to Fraud Occurance (Empirical Study on the Probolinggo City Office); Bela Putri Hernanda, 160810301017; 2019: 65++; Accounting Departement Economic and Business Faculty Jember University.

Fraud (fraud) is an act of manipulation or error made by people from outside the organization to get personal or group benefits that spend profits for other parties. This study uses the Fraud Diamond theory developed by Wolfe and Hermanson (2004), saying that fraud is caused by four factors, which consist of pressure (pressure), opportunity (opportunity), rationalization (rationalization), and ability (ability). Pressure is one of the main factors in someone who is cheating. Pressure can be financial pressure that occurs or pressure from the Surrounding Environment. Opportunity (opportunity) is a place where someone gets an opportunity to commit an act of cheating. Rationalization / justification (rationalization) is a thought that justifies an action to become a natural thing, which can be accepted in society normally. Skills needed for cheating.

The type of fraud that often occurs in the government sector is corruption, while the actors involved in cases of alleged corruption are the State Civil Apparatus with. When viewed in a peaceful situation, corruption cases are mostly carried out in local governments, namely district governments; village government; City government; and the provincial government. This proves that cheating does not only occur at the central government, but also on regional governments. One of the regions that contributed to the corruption case was Kota Probolinggo. There are several cases of corruption that occurred in the City of Probolinggo to be considered the Regional Head. Based on this background, the purpose of this study is to obtain empirical evidence about the perception of employees of the City of Probolinggo service on variables that increase fraud expenditure (fraud). These variables complete the suitability of compensation, internal control systems, organizational culture, and competence. This research

was conducted by comparing the perceptions of the City of Probolinggo service regarding submission of fraud. The sampling technique uses purposive sampling because researchers have specific goals and targets in choosing non-random samples, namely employees who are appointed as heads of offices, secretaries, acceptance of introductory, introductory introductory, financial sub-division, and PPTK working for at least 5 years. Data collection is done by filling out the questionnaire. Data analysis using multiple linear regression analysis with SPSS analysis tools.

The results showed that there was a difference between compensation and competence for fraud (fraud) in Probolinggo City service employees. Internal control systems and cultural organizations have a negative influence on fraud (fraud) in Probolinggo City service employees.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis *Fraud Diamond Theory* terhadap Terjadinya *Fraud* (Studi Empiris pada Dinas Kota Probolinggo)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Dr. Yosefa Sayekti, M.Com., Ak., CA. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis;
3. Dr. Agung Budi Sulistiyo, S.E., M.Si., Ak. selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Dewi Ayu Puspita, S.E., M.SA., Ak. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah sabar dan teliti membimbing dan memberikan saran serta masukan dalam proses pengerjaan skripsi ini.
5. Drs. Sudarno, M.Si., Ak. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan saran dan masukan serta meluangkan waktu dan pikiran dalam proses penyusunan skripsi ini;
6. Drs. Djoko Supatmoko, M.M., Ak. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama menjadi mahasiswa;
7. Keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, yakni seluruh Bapak dan Ibu dosen maupun seluruh staf dan karyawan, khususnya untuk keluarga besar Jurusan Akuntansi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis;

8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Heriyanto dan ibu Nanit Indawati yang telah memberikan doa, cinta dan kasih sayang yang mengalir tiada henti, dan telah memberikan kepercayaan kepada penulis untuk mencapai titik ini;
9. Kakakku tersayang Adam Yuliansyah Hernanda atas motivasi dan dukungan yang diberikan selama ini;
10. Keluarga besar penulis yang telah memberikan doa, motivasi dan nasihat selama ini;
11. Pendengar dan penasihat yang baik, Vista Febryanti, Dea Eprimia, Muhammad Agil Huzein dan M. Bimo Satrio Kuncoro;
12. Teman – teman akrab penulis selama menjadi mahasiswa, Nabila Karinda Sukma, Siti Wulandari, Elma Nidya, Diyah Subagio, Cici Wijayanti, Syeril Rizka, dan Qonita Nafilah Febi;
13. Teman – teman seperjuangan S1 Akuntansi FEB UNEJ angkatan 2016;
14. Teman– teman KKN Kelompok 324 beserta segenap warga Desa Glagahwero, Kecamatan Kalisat, Kabupaten Jember;
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu; serta
16. Para pembaca yang menjadikan skripsi ini bermanfaat.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang melekat dalam proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, segala macam kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis nantikan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 12 Desember 2019

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMANMOTO	iii
HALAMANPERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	vi
HALAMANPENGESAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
RINGKASAN/ <i>SUMMARY</i>	x
PRAKATA.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Teori Atribusi	7
2.1.2 <i>Fraud</i> (Kecurangan)	9
2.1.3 Fraud Diamond Theory	11
2.1.3 Persepsi.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Konseptual.....	28
2.4 Pengembangan Hipotesis	29
2.4.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Terjadinya Fraud (X_1).....	29

2.4.2	Pengaruh Sitem Pengendalian Internal terhadap Terjadinya Fraud (X_2).....	30
2.4.3	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Terjadinya Fraud (X_3)	30
2.4.4	Pengaruh Kompetensi terhadap Terjadinya Fraud (X_4)	31
BAB 3. METODE PENELITIAN.....		33
3.1	Rancangan Penelitian.....	33
3.1.1	Jenis dan Sumber Data	33
3.1.2	Populasi dan Sampel.....	33
3.1.3	Teknik Pengumpulan Data	34
3.2	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	34
3.2.1	Kesesuaian Kompensasi (X_1)	34
3.2.2	Sistem Pengendalian Internal (X_2)	35
3.2.3	Budaya Organisasi (X_3).....	35
3.2.4	Kompetensi (X_4).....	36
3.2.5	Fraud / Kecurangan (Y_1).....	36
3.3	Teknik Analisis Data.....	37
3.3.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	37
3.3.2	Uji Asumsi Klasik	37
3.3.3	Uji Hipotesis	38
3.4	Kerangka Pemecahan Masalah	41
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1	Hasil Penelitian	42
4.1.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	42
4.1.2	Deskripsi Responden	42
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian	44
4.2.1	Deskripsi Variabel Kesesuaian Kompensasi	45
4.2.2	Deskripsi Variabel Sistem Pengendalian Internal	47
4.2.3	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	49
4.2.4	Deskripsi Variabel Kompetensi	50
4.2.4	Deskripsi Variabel Kecurangan (<i>fraud</i>)	52

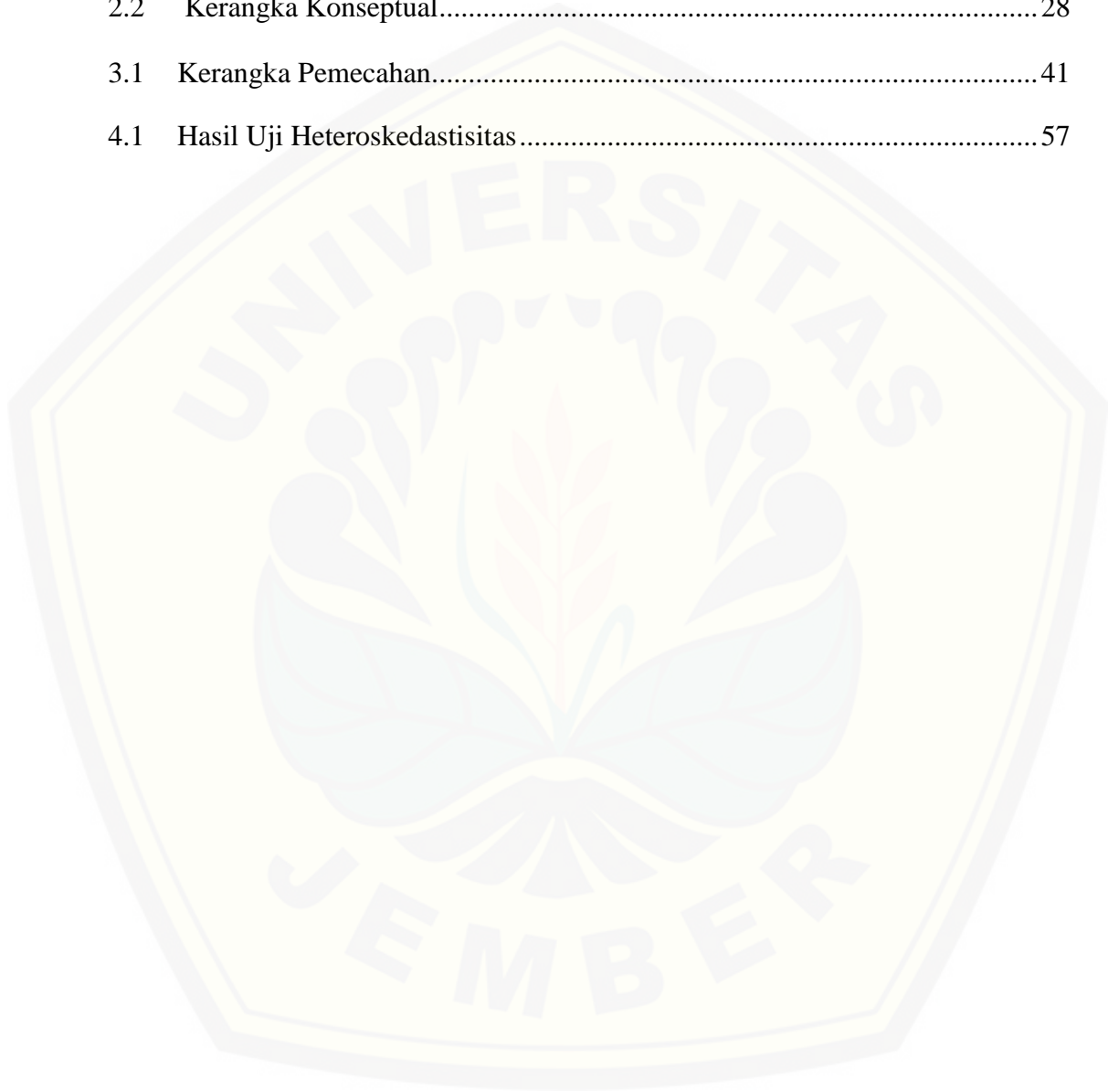
4.3	Analisis Uji Asumsi Klasik.....	55
4.3.1	Hasil Uji Normalitas.....	55
4.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
4.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	57
4.4	Hasil Uji Hipotesis.....	58
4.4.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	58
4.4.2	Hasil Uji F.....	59
4.4.3	Hasil Uji T.....	60
4.4.4	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	61
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
4.5.1	Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) pada Pegawai Dinas Kota Probolinggo.....	62
4.5.2	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) pada Pegawai Dinas Kota Probolinggo.....	63
4.5.3	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) pada Pegawai Dinas Kota Probolinggo.....	64
4.5.4	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) pada Pegawai Dinas Kota Probolinggo.....	65
BAB 5. PENUTUP.....		67
5.1	Kesimpulan.....	67
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	68
5.3	Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....		69
LAMPIRAN.....		72

DAFTAR TABEL

1.1	Pemetaan Korupsi Berdasarkan Lembaga	3
2.1	Penelitian Terdahulu	23
4.1	Hasil Pengumpulan Data	42
4.2	Jabatan Responden.....	43
4.3	Lama Bekerja Responden	43
4.4	Pendidikan Responden.....	44
4.5	Kategori Variabel Kesesuaian Kompensasi.....	45
4.6	Statistik Deskriptif Variabel Kesesuaian Kompensasi	46
4.7	Kategori Variabel Sistem Pengendalian Internal.....	47
4.8	Statistik Deskriptif Variabel Sistem Pengendalian Internal	48
4.9	Kategori Variabel Budaya Organisasi	49
4.10	Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.....	50
4.11	Kategori Variabel Kompetensi	51
4.12	Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi.....	52
4.13	Kategori Variabel Kecurangan (<i>fraud</i>).....	53
4.14	Statistik Deskriptif Variabel Kecurangan (<i>fraud</i>).....	54
4.15	Hasil Uji Normalitas	55
4.16	Hasil Uji Multikolinearitas	56
4.17	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
4.18	Hasil Uji F	59
4.19	Hasil Uji T	60
4.20	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62

DAFTAR GAMBAR

1.1	Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2015 – 2018	2
2.1	<i>Fraud Diamond Theory</i>	11
2.2	Kerangka Konseptual.....	28
3.1	Kerangka Pemecahan.....	41
4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	57



BAB 1. PENDAHULUAN

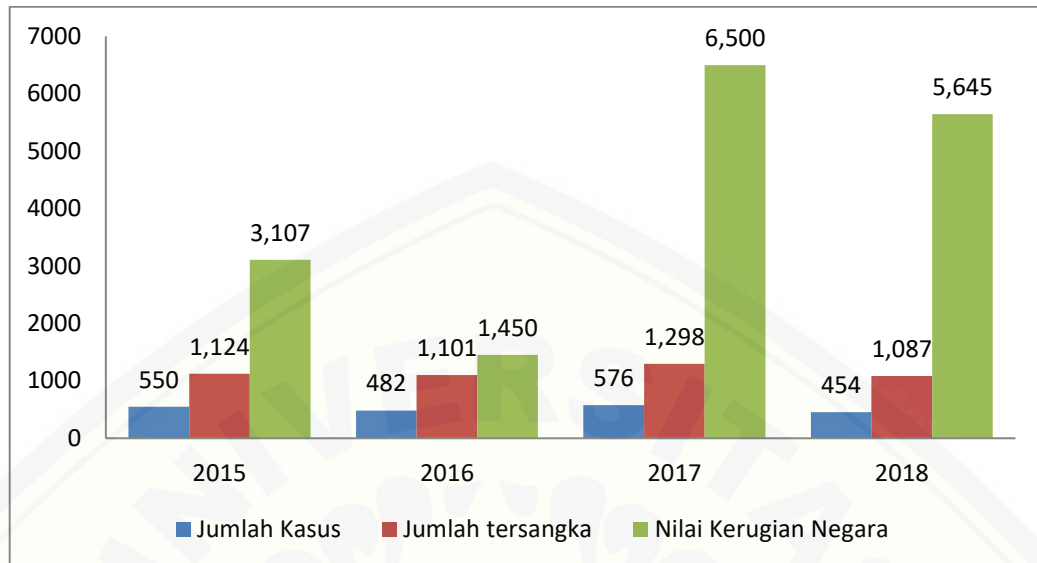
1.1 Latar Belakang

Kecurangan (*fraud*) merupakan salah satu penipuan yang dengan sengaja dilakukan oleh individu atau beberapa orang sehingga menyebabkan kerugian pihak lain dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan (Ristianingsih, 2017). Pada umumnya kecurangan terjadi disebabkan oleh adanya tekanan untuk melakukan pelanggaran ataupun dorongan untuk menggunakan kesempatan yang ada sehingga pelaku kecurangan dapat melakukannya. *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) mendefinisikan *fraud* sebagai tindakan manipulasi atau kekeliruan yang dilakukan oleh orang dari dalam ataupun luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompok yang mengakibatkan kerugian bagi pihak lain.

Di Indonesia *fraud* hampir terjadi di setiap tingkatan organisasi, mulai dari dari tingkat manajemen/pimpinan puncak sampai kepada tingkat pelaksana. Tindakan *fraud* ini bahkan telah terjadi hampir di berbagai sektor publik baik di sektor keuangan daerah, infrastruktur, kesehatan, perbankan, pendidikan dan lain sebagainya (Ristianingsih, 2017). Praktik-praktik seperti penyalahgunaan wewenang, penyuaipan, pungutan liar, pemberian uang pelicin, pemberian imbalan atas dasar kolusi dan nepotisme serta penggunaan uang negara untuk kepentingan pribadi ini biasa diartikan sebagai sesuatu perbuatan korupsi.

Berdasarkan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) tahun 2018 Indonesia menduduki posisi ke-89 dari 180 negara. Nilai yang diperoleh Indonesia adalah 38 dengan skala 0-100 yang artinya, semakin rendah nilai yang diperoleh maka semakin korup negara tersebut, begitu juga sebaliknya. *Indonesia Corruption Watch* (ICW) mengungkapkan bahwa angka penindakan korupsi yang dilakukan oleh penegak hukum pada tahun 2018 adalah 454 kasus dengan penetapan tersangka sebanyak 1.087 orang dari berbagai latar belakang profesi. Hal ini menandakan bahwa secara umum kinerja penegak hukum masih belum maksimal dalam memberantas korupsi apabila dilihat secara kuantitas berdasarkan penanganan kasus dan jumlah aktor yang ditetapkan sebagai tersangka (Alamsyah, Abid, & Sunaryanto, 2018).

Grafik 1.1 Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2015 – 2018



Sumber: *Indonesia Corruption Watch* (2018)

Berdasarkan data tersebut, dalam dua tahun terakhir kerugian negara yang ditimbulkan sangat besar dibandingkan tahun 2015 dan 2016, meskipun demikian terdapat penurunan terkait kerugian negara yang terjadi dari tahun 2017 ke 2018. Apabila dilihat dari jumlah penindakan kasus korupsi yang dilakukan oleh KPK dari tahun 2015 hingga 2018 baik dari segi kasus, tersangka dan kerugian negara justru menunjukkan kenaikan setiap tahunnya. Peningkatan cukup signifikan terlihat pada jumlah tersangka yang ditetapkan.

Indonesia Corruption Watch pada tahun 2018 mengungkapkan bahwa aktor yang mendominasi dalam kasus dugaan korupsi adalah Aparatur Sipil Negara dengan jumlah tersangka sebanyak 375 orang. Apabila dilihat dalam konteks kelembagaan, kasus korupsi lebih banyak dilakukan di pemerintah daerah, yakni pemerintah kabupaten; pemerintah desa; pemerintah kota; dan pemerintah provinsi. Hal ini membuktikan bahwa kecurangan tidak hanya terjadi pada pemerintah pusat, namun juga banyak terjadi pada pemerintah daerah.

Tabel 1.1 Pemetaan Korupsi Berdasarkan Lembaga

No.	Lembaga	Jumlah Kasus	Nilai Kerugian Negara	Nilai Suap
1.	Pemerintah Kabupaten	170	Rp 833 miliar	Rp 23,5 miliar
2.	Pemerintah Desa	104	Rp 1,2 triliun	Rp 80 juta
3.	Pemerintah Kota	48	Rp 122 miliar	Rp 4,3 miliar
4.	Pemerintah Provinsi	20	Rp 7,9 miliar	Rp 66,7 miliar
5.	BUMN	19	Rp 3,1 triliun	Rp 500 juta
6.	BUMD	15	Rp 179 miliar	-
7.	Kementerian	15	Rp 58 miliar	Rp 19,8 miliar
8.	DPRD	12	Rp38 miliar	Rp 400 juta
9.	Sekolah	11	Rp 7,5 miliar	-
10.	Rumah Sakit	8	Rp 8,7 miliar	-

Sumber: *Indonesia Corruption Watch* (2018)

Apabila dilihat berdasarkan pemetaan korupsi berdasarkan wilayah, provinsi Jawa Timur menjadi daerah yang menyumbang jumlah terbanyak kasus korupsi tahun 2018 yaitu terdapat 52 kasus dengan kerugian negara sebesar Rp 125,9 miliar, selain itu Jawa Timur juga merupakan daerah yang menyumbang kepala daerah terbanyak terkait kasus korupsi selama tahun 2004 sampai 2018 dengan total 14 kepala daerah (Pradipha, 2018). Berdasarkan situs pemberitaan *lensaindonesia.com* menyatakan bahwa Provinsi Jawa Timur menduduki peringkat kedua jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dipecat akibat kasus korupsi. Sebanyak 480 pegawai mendapat sanksi pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) akibat tindak pidana korupsi. Menurut Asisten Pidana Khusus (Aspidus) Kejaksaan Tinggi Jawa Timur (Kejati Jatim), menyatakan bahwa kasus yang terjadi di Provinsi Jawa Timur banyak ditemukan di sektor pengadaan barang dan jasa. Hampir 80 persen kasus yang ditangani oleh oleh KPK adalah dalam sektor pengadaan barang dan jasa (Hermawan, 2019).

Melihat banyaknya kasus kecurangan yang ada di provinsi Jawa Timur, terdapat beberapa daerah yang masuk didalamnya, salah satunya adalah Kota Probolinggo. Menyoroti kasus kecurangan yang terdapat di Kota Probolinggo berikut merupakan beberapa kasus yang dilakukan oleh pejabat maupun pegawai

di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo yang terpublikasi di media, seperti kasus korupsi Dana Alokasi pendidikan tahun 2009 oleh mantan Walikota Probolinggo dan mantan Wakil Walikota Probolinggo yang menyebabkan negara mengalami kerugian hingga Rp 1,68 miliar (Asih, 2016). Pada tahun 2016 Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo menetapkan empat orang tersangka terkait kasus korupsi pembangunan Gedung Islamic Center (GIC) yang dilakukan oleh mantan Wakil Walikota Probolinggo dan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dengan kerugian negara mencapai Rp 1,15 miliar (Bromo, 2018). Kasus korupsi dana tambahan penghasilan pegawai tahun 2013 yang dibelanjakan parsel oleh empat pejabat Pemerintah Kota Probolinggo, dengan kerugian negara sebesar Rp.934.855 juta (Iqbal, 2016).

Banyaknya kasus kecurangan tersebut menyebabkan banyak pihak ingin mengetahui dan memahami faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan *fraud*. Pada tahun 2004 Wolfe dan Hermanson mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan seseorang melakukan *fraud*, yaitu *fraud diamond theory*. Menurut teori *fraud diamond* faktor yang mempengaruhi terjadinya kecurangan adalah *pressure* (tekanan), *opportunity* (peluang), *razionalitation* (rasionalisasi), dan *capability* (kemampuan).

Masalah yang timbul sehingga menyebabkan seorang pegawai memutuskan untuk berperilaku curang (*fraud*) adalah adanya dorongan baik dari diri pribadi, organisasi, maupun dari luar. Upaya tersebut dapat berasal dari tekanan atau *pressure* (Irphani, 2017). Pada penelitian ini peneliti memproksikan tekanan/*opportunity* dengan kesesuaian kompensasi. Tidak hanya dari aspek tekanan, penyebab terjadinya kecurangan/*fraud* dapat diakibatkan oleh *opportunity*. *Opportunity* diartikan sebagai kesempatan yang dimiliki seseorang karena lemahnya sistem sehingga orang tersebut dapat mengeksploitasi kecurangan dalam organisasi. Dalam penelitian ini peneliti memproksikan peluang/*opportunity* dengan sistem pengendalian internal. Rasionalisasi/*rationalization* merupakan pandangan pegawai terhadap tindakan, pola perilaku, dan kepercayaan yang menjadi panutan bagi seluruh pegawai yang berada dalam organisasi. Pada penelitian ini peneliti memproksikan rasionalisasi/*rationalization* dengan budaya

organisasi. Faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya dapat meningkatkan terjadinya tindak kecurangan/*fraud* apabila didukung dengan *capability* yang dimiliki oleh seseorang dalam organisasi. *Capability* diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki dan diperlukan seseorang untuk melakukan kecurangan. Pada penelitian ini peneliti memproksikan kemampuan/*capability* dengan kompetensi.

Penelitian mengenai kecurangan pada sektor pemerintahan telah banyak dilakukan, diantaranya penelitian yang berjudul Unsur *Fraud Diamond Theory* untuk Mengetahui Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecurangan-Kecurangan Perilaku Karyawan di Perguruan Tinggi Negeri. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa otoritas atasan, efektivitas pengendalian internal dan tingkat penalaran moral berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan perilaku penipuan karyawan, sedangkan variabel kepuasan kompensasi, keadilan organisasi, penegakan hukum, asimetri informasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, posisi pekerjaan, dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan perilaku penipuan karyawan (Indriani, Suroso, & Maghfiroh, 2016).

Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irphani (2017) berjudul Pengaruh Tekanan, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Tidak Etis dan Jabatan Dalam Pengelola Keuangan Terhadap *Fraud* yang mengungkapkan bahwa tekanan, keefektifan sistem pengendalian internal, perilaku tidak etis dan jabatan berpengaruh signifikan terhadap *fraud*. Penelitian sejenis juga dilakukan pada Pemerintah Desa di Kabupaten Lumajang oleh Oktavia (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kompensasi, sistem pengendalian intern pemerintah, budaya organisasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kecurangan.

Berdasarkan isu-isu *fraud* yang terjadi di Kota Probolinggo dan ketidakkonsistenan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis *Fraud Diamond Theory* (Studi Empiris pada Dinas Kota Probolinggo)”. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Maula, 2017.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah *grand teory* yang digunakan oleh peneliti yaitu *Fraud Diamond Theory*. Adapun perbedaan lainnya terletak pada penggunaan variabel serta objek penelitian yang diambil. Peneliti menggunakan Pegawai Dinas Kota Probolinggo sebagai objek yang akan diteliti.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud*?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap terjadinya *fraud*?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud*?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan maka tujuan penelitian yang diperoleh adalah :

1. Menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap terjadinya *fraud*.
2. Menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap terjadinya *fraud*.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap terjadinya *fraud*.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap terjadinya *fraud*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan, memperkaya ilmu pengetahuan di bidang akuntansi khususnya auditing, serta bagi penelitiannya selanjutnya.

2. Bagi Praktisi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan terhadap Pemerintah Kota Probolinggo dalam mendeteksi adanya kecurangan yang dilakukan pegawai sehingga dapat mencegah terjadinya tindakan kecurangan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Menurut Robbins dan Stephen P (2003) Teori Atribusi adalah penjelasan dari cara manusia menilai seseorang secara berlainan, tergantung pada makna apa yang dihubungkan ke suatu perilaku tertentu. Pada dasarnya teori ini menyarankan bahwa apabila seseorang mengamati perilaku seorang individu, orang tersebut berusaha untuk menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan oleh faktor internal atau faktor eksternal. Hal ini juga dikemukakan oleh Usman (2017) bahwa teori atribusi mempelajari proses seseorang dalam menginterpretasikan suatu alasan, peristiwa, dan sebab perikunya. Fritz Heider mengembangkan Teori Atribusi dengan menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan intelektual, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang seperti faktor kemampuan usaha dan kekuatan eksternal yang merupakan faktor dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan.

Teori Atribusi menjelaskan bagaimana pemahaman seseorang terhadap peristiwa yang terjadi di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan atas kejadian yang mereka alami. *Dispositional attributions* atau penyebab internal berfokus pada aspek perilaku individual yang terdapat pada diri seseorang seperti persepsi diri, sifat, motivasi dan kemampuan. *Situasional attributions* atau penyebab eksternal lebih mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku seperti nilai-nilai sosial, kondisi sosial, dan pandangan masyarakat. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap tindakan atau ide yang akan dilakukan oleh seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Robbins dan Stephen (2008) mengungkapkan bahwa penyebab seseorang atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor dimana hal ini akan menyimpulkan atribusi seseorang.

- a. Consensus merupakan perilaku yang ditunjukkan apabila semua orang menghadapi situasi yang serupa dan merespon dengan cara yang sama

dengan kata lain, apabila orang lain setuju perilakunya diatur oleh beberapa karakteristik personal. Berdasarkan suatu perspektif atribusi, apabila perilaku tersebut bersifat unik bagi satu orang maka dapat dikatakan bahwa perilaku tersebut mempunyai konsensus yang rendah dan dapat dinilai sebagai suatu atribusi internal. Perilaku dapat dikatakan memiliki konsensus tinggi apabila seseorang dapat memberikan suatu atribusi eksternal kepada suatu keadaan.

- b. *Distinctiveness* merupakan perilaku yang ditunjukkan individu dengan cara yang sama namun dalam situasi yang berlainan dengan kata lain perilaku dapat dibedakan berdasarkan perilaku orang lain saat menghadapi situasi yang sama. Kita akan mengamati apakah perilaku tersebut luar biasa atau tidak. Apabila luar biasa, kemungkinan besar pengamat akan memberikan atribusi eksternal kepada perilaku tersebut, namun jika tindakan tersebut tidak luar biasa, hal tersebut akan dinilai sebagai atribusi internal.
- c. *Consistency* yaitu perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Berdasarkan teori atribusi secara spesifik, individu akan berusaha menganalisis mengapa peristiwa tertentu muncul dan dari hasil analisis tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka di masa mendatang, Proses atribusi juga dapat menjadi hal yang penting dalam memahami perilaku dari orang lain. Perilaku orang lain dapat diperiksa atas dasar keunikan, konsistensi dan konsensus. Keunikan merupakan tingkatan seseorang berperilaku secara serupa dalam situasi yang berbeda. Konsistensi merupakan tingkatan seseorang menunjukkan perilaku yang sama pada waktu yang berbeda. Konsensus merupakan tingkatan orang lain menunjukkan perilaku yang sama. Mengetahui sejauh mana perilaku seseorang menunjukkan kualitas ini dapat sangat bermanfaat dalam membantu memahami perilaku tersebut.

2.1.2 *Fraud* (Kecurangan)

1. Pengertian *Fraud*

Menurut *Black Law Dictionary*, *Fraud* diartikan sebagai suatu tindakan yang disengaja atas kesalahan pernyataan terhadap suatu keadaan atau kebenaran yang disembunyikan dari fakta material sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan tindakan atau perbuatan yang merugikannya. Standar *The Institute of Internal Auditors* (IA) mendefinisikan kecurangan sebagai suatu tindakan penipuan yang mencakup berbagai penyimpangan dan tindakan ilegal yang ditandai dengan penipuan secara sengaja. Hal ini dapat dilakukan untuk memberikan manfaat ataupun kerugian organisasi yang dilakukan oleh seseorang dari dalam maupun luar organisasi. Tuanakotta (2014) menyatakan bahwa kecurangan adalah tindakan ilegal yang ditandai dengan tipu daya, penyembunyian atau pelanggaran kepercayaan. Tindakan ini tidak tergantung pada penerapan ancaman kekerasan atau kekuatan fisik. Penipuan dilakukan oleh individu dan organisasi untuk memperoleh uang, kekayaan, atau jasa. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari pembayaran atau kerugian maupun untuk mengamankan keuntungan bisnis pribadi.

Definisi *fraud* menurut Oktavia (2018) adalah suatu perilaku melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang yang berasal dari dalam maupun luar organisasi, dengan tujuan agar dapat memperoleh keuntungan pribadi dan kelompok dimana hal tersebut dapat merugikan orang lain. *Fraud* juga diartikan sebagai suatu kecurangan yang dilakukan secara sengaja oleh pelaku kecurangan dan dilakukan dengan melawan ketentuan yang berlaku agar dapat memperoleh keuntungan demi dirinya sendiri (Irphani, 2017).

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli mengenai *fraud* dapat diperoleh kesimpulan bahwa *fraud* adalah suatu tindakan kecurangan yang dilakukan dengan melawan hukum oleh orang-orang yang berasal dari dalam maupun luar organisasi dengan maksud untuk memperoleh keuntungan pribadi maupun kelompok yang menyebabkan kerugian bagi pihak lain.

2. **Klasifikasi *Fraud* (Kecurangan)**

Association of Certified Fraud Examinations (ACFE) mengelompokkan kecurangan kedalam tiga kategori, yaitu :

- a. *Financial Statement Fraud* (Kecurangan Laporan Keuangan). Kecurangan Laporan Keuangan merupakan suatu kecurangan yang dilakukan manajemen dengan bentuk salah saji material dalam menyusun laporan keuangan sehingga dapat merugikan kreditor dan investor. Kecurangan ini dapat bersifat kecurangan *financial* maupun *non financial*.
- b. *Aset Misappropriation* (Penyalahgunaan Aset). Penyalahgunaan aset ini merupakan kecurangan yang dapat dikelompokkan ke dalam kecurangan kas, kecurangan atas persediaan dan aset lainnya, serta kecurangan atas pengeluaran-pengeluaran biaya.
- c. *Corruption* (Korupsi). Menurut ACFE, korupsi dikelompokkan menjadi pertentangan kepentingan, suap, pemberian ilegal serta pemerasan.

3. ***Fraud* (kecurangan) di Pemerintahan**

Salah satu bentuk perilaku kecurangan di sektor pemerintahan adalah korupsi. korupsi secara umum dapat diartikan sebagai penyalahgunaan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat atau pemilik untuk keuntungan pribadi. Pada level pemerintahan daerah, korupsi merupakan suatu bentuk penerimaan, suap, pemerasan uang, pencurian barang-barang negara untuk kepentingan pribadi atau pemberian perlindungan (Adinda, 2014).

Adanya tindakan kecurangan akuntansi di pemerintah tentunya akan menyebabkan berkurangnya kualitas pelaporan organisasi yang pada akhirnya akan berimbas pada pengelolaan sumber daya ekonomi yang tidak tepat. Pengawasan atas kinerja manajemen dapat dilakukan dengan mengimplementasikan sistem pengendalian yang efektif untuk mengantisipasi perilaku penyimpangan yang dapat dilakukan oleh manajemen. Dengan adanya sistem pengendalian tersebut diharapkan dapat mengurangi perilaku menyimpang pada sistem pelaporan termasuk dengan kecurangan akuntansi (Irphani, 2017).

2.1.3 Fraud Diamond Theory

Fraud Diamond dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson pada tahun 2004. Teori ini adalah penyempurnaan dari teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Cressey pada tahun 1953 yaitu *fraud triangle theory*. Dalam *fraud diamond theory* David dan Hermanson menambahkan satu kategori yang dianggap memiliki pengaruh terhadap terjadinya *fraud* yaitu *capability*. Pelaku kecurangan yang tidak mempunyai kemampuan khusus, kemungkinan besar tidak akan mampu melakukan kecurangan.



Gambar 2.1 *Fraud Diamond Theory*

Wolfe & Hermanson, (2004)

Berdasarkan *fraud diamond theory* elemen penyebab terjadinya *fraud* terdiri dari *pressure* (tekanan), *opportunity* (peluang), *rationalization* (rasionalisasi), dan *capability* (kemampuan).

1. *Pressure* (Tekanan)

Pressure (tekanan) merupakan elemen pertama dalam *fraud diamond theory*. Seseorang akan cenderung melakukan kecurangan jika mempunyai tekanan atau dorongan atas kebutuhannya. Tekanan yang muncul dari internal atau eksternal dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan. Pada umumnya seseorang termotivasi untuk melakukan kecurangan disebabkan oleh adanya tekanan baik dari finansial maupun non finansial (Wolfe & Hermanson, 2004).

Menurut Cressey (1953) tekanan diklasifikasikan menjadi dua yaitu *perceived non-shareable financial need* dan *non-shareable problems*. *Perceived non-shareable financial need* diartikan sebagai kebutuhan finansial yang dirasakan tidak dapat dibagikan, hal tersebut timbul karena kebutuhan keuangan seseorang yang mendesak sehingga tidak dapat menceritakan kepada orang lain. Sedangkan *non-shareable problems* diartikan sebagai masalah yang tidak dapat dibagikan kepada orang lain, kondisi tersebut muncul pada enam kelompok yaitu, *violation of ascribed obligation, problems resulting from personal failure, business reversals, physical isolation, status gaining, employer-employee relations*. Berdasarkan klasifikasi tersebut, seseorang dapat melakukan *fraud* karena adanya dorongan dari kompensasi yang diterimanya. Elemen tekanan diprosikan dengan adanya variabel pengaruh kesesuaian kompensasi.

Kompensasi adalah salah satu hal yang penting untuk setiap pegawai yang bekerja dalam suatu entitas. Kompensasi tersebut bagi seorang pegawai merupakan *outcome* atau *reward* yang penting, sebab dengan adanya kompensasi tersebut seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (Suwatno, 2016). Kompensasi ini juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan, hal ini disebabkan karena kompensasi adalah alat yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai sehingga dengan adanya kompensasi, seseorang akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih keras (Adinda, 2015). Selain itu kompensasi juga diartikan sebagai suatu pendapatan berbentuk uang dan barang langsung maupun tidak langsung yang didapat karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan (Oktavia, 2018).

Suwatno (2016) mengatakan terdapat kriteria-kriteria dalam pemberian kompensasi, diantaranya adalah biaya hidup, skala upah, produktivitas karyawan, kemampuan membayar, serikat buruh, penawaran dan permintaan tenaga kerja, pendidikan dan pengalaman kerja serta posisi jabatan. Jenis-jenis kompensasi dikelompokkan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi Langsung berupa kompensasi, upah dan upah insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu hasil atau balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan baik dalam bentuk uang ataupun barang-barang langsung dan tidak langsung. Kompensasi tersebut merupakan sebuah motivasi untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan agar lebih efektif dan produktif. Kompensasi ini bukan hanya satu-satunya hal yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, namun kompensasi merupakan salah satu motivasi penting yang mendorong karyawan untuk berprestasi sehingga kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi kesetiaan dan kinerja karyawan. Beberapa tujuan pengkompensasian adalah menjalin ikatan kerja antara majikan dengan karyawan, kepuasan kerja (balas jasa), motivasi, disiplin, dan stabilitas karyawan.

Menurut Dessler (2009), kompensasi memiliki tiga komponen, yaitu:

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- c. Ganjaran non financial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Menurut Prabu (2009), terdapat enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya:

- a. Faktor Pemerintah (*Government Factors*)
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar kompensasi minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi kompensasi pegawai.
- b. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai (*Collective Bargaining*)
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

c. Standar dan Biaya Hidup Pegawai (*Standar and Cost In Living*)

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan

d. Ukuran Perbandingan Upah (*Comparable Wages*)

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memerhatikan besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan dan masa kerja dari pegawai.

e. Kemampuan Membayar (*Ability to Pay*)

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang dimiliki perusahaan.

2. Opportunity (Kesempatan)

Opportunity (kesempatan) adalah peluang terhadap terjadinya kecurangan yang disebabkan oleh lemahnya efektifitas pengendalian dalam organisasi sehingga dapat membuka kesempatan terjadinya kecurangan. Faktor-faktor yang dapat memicu adanya kesempatan dalam melakukan *fraud* diantaranya (Priantara, 2013):

- a. Sistem pengendalian internal yang tidak efektif, hal ini menyebabkan sulitnya penelusuran, ketidakcukupan dan *inefisiensi* aktivitas pengendalian pada risiko proses bisnis sehingga tidak mampu mengatasi kompleksitas organisasi, kebijakan dan prosedur SDM.
- b. Tata kelola organisasi yang buruk, pengawasan dari pihak komite audit atau independen tidak berjalan semestinya, hal tersebut disebabkan karena independensi yang mulai berkurang.
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku sering diabaikan.

- d. Gagal dalam mendisiplinkan atau memberikan sanksi terhadap pelaku kecurangan.
- e. Kekurangan akses atas informasi dalam memahami keadaan yang sebenarnya sehingga berakibat pada kurangnya jejak audit.
- f. Lalai, apatis, acuh tak acuh, malas dan tidak kesesuaian kemampuan pegawai

Berdasarkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan terjadinya *fraud* tersebut maka organisasi perlu membentuk sebuah pengendalian atau pengawasan yang baik untuk mencegah serta mendeteksi kecurangan yang dilakukan oleh karyawan. Elemen Kesempatan diproksikan dengan adanya variabel Sistem Pengendalian Internal.

Perkembangan pengendalian internal pemerintah di Indonesia dimulai dengan adanya Peraturan Pemerintah (PP) nomor 60 tahun 2008 mengenai sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP). Menurut PP SPIP pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan serta kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, pengamanan aset negara, keandalan pelaporan keuangan, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Irphani (2017) mengatakan bahwa pengendalian internal merupakan bagian atas sistem perlindungan terhadap kecurangan yang dirancang untuk mencegah irregularitas dan upaya deteksi dini kecurangan. Sistem pengendalian terdiri dari kebijakan dan proses yang dibentuk untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasaran (Mustika, 2016). Selain itu sistem pengendalian internal juga merupakan sebuah metode yang dirancang untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi serta melindungi kebijakan manajemen.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa keefektifan pengendalian internal merupakan suatu hal yang penting dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengendalian internal yang tidak efektif dapat membuka kesempatan bagi pegawai untuk melakukan tindakan

kecurangan karena pegawai akan memanfaatkan ketidakefektifan pengendalian internal tersebut sebagai kelemahan yang dimiliki organisasi sehingga mereka dapat melakukan kecurangan.

Wilopo (2008) mengatakan bahwa pengendalian internal birokrasi pemerintahan terdiri atas tiga unsur, diantaranya adalah

- 1) Lingkungan Pengawasan Umum. Tingkat lingkungan pengawasan ditentukan oleh sikap dan kadar pemahaman dan kepentingan pemimpin negara akan perlunya sistem pengendalian birokrasi yang kuat, tingkat hubungan pelaporan diantara unit organisasi birokrasi, tingkat kompetensi dan kejujuran dan birokrat, derajat pendelegasian dan pembatasan wewenang dari birokrasi, tingkat pemahaman birokrasi dan kebijakan prosedur, serta tingkat pengendalian dan pengelolaan termasuk penggunaan komputer telah dimantapkan dan diamankan dengan baik.
- 2) Risiko yang Melekat untuk Bekorupsi. Risiko yang melekat untuk berkorupsi ditentukan oleh tingkat kejelasan dari suatu program, serta jumlah perijinan. Hal tersebut juga ditentukan oleh seberapa besar anggaran untuk melaksanakan kegiatan.
- 3) Sarana Pengamanan. Sarana pengamanan dan pengendalian ini terdiri dari tersediannya sumber informasi, ketersediaan narasumber yang kompeten untuk pengumpulan informasi, tersedianya peta yang menggambarkan wilayah yang rawan korupsi, serta agenda untuk menurunkan tingkat kerawanan tersebut.

Keberhasilan SPIP tidak hanya bertumpu pada rancangan pengendalian yang memadai untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi, tetapi juga kepada setiap orang dalam organisasi sebagai faktor yang dapat membuat pengendalian tersebut berfungsi. SPIP juga mengatakan bahwa sistem pengendalian internal dalam penerapannya harus memperhatikan rasa keadilan dan kepatuhan serta mempertimbangkan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah tersebut.

Unsur SPIP menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 terbagi menjadi :

a. Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan tindakan, kebijakan, dan prosedur yang merefleksikan seluruh sikap top manajemen, dewan komisaris dan pemilik entitas tentang pentingnya pengendalian dalam suatu entitas.

b. Penilaian resiko

Penaksiran risiko dalam sistem pengendalian intern adalah usaha manajemen untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko yang relevan dalam menyiapkan laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi keuangan

c. Kegiatan pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibangun oleh manajemen untuk mencapai tujuan laporan keuangan yang objektif.

d. Informasi dan komunikasi

Informasi dan komunikasi dalam pengendalian intern adalah metode yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengklasifikasi, mencatat dan melaporkan semua transaksi entitas, serta untuk memelihara akuntabilitas yang berhubungan dengan aset.

e. Pemantauan pengendalian

Pemantauan pengendalian dalam pengendalian intern dilaksanakan secara periodik untuk menilai kualitas intern organisasi.

3. Rationalization (Rasionalisasi)

Elemen ketiga dari *fraud diamond theory* adalah *rationalization* (rasionalisasi). Rasionalisasi adalah suatu sikap atau cara berpikir dengan memperhatikan moral dan individu karyawan dalam membenarkan tindakannya (Wolfe dan Hermanson, 2004). Wolfe dan Hermanson mengungkapkan bahwa pelaku kecurangan meyakini bahwa apa yang dilakukan sesuai dengan resiko yang akan diterima. Pelaku meyakini tindak kecurangan perlu alasan untuk mengurangi rasa bersalah pelaku. Alasan yang umumnya digunakan pelaku kecurangan dalam membenarkan tindakannya adalah menganggap bahwa tindakan yang telah dilakukannya merupakan hal yang biasa dan sering dilakukan oleh

rekan kerjanya, pelaku merasa berjasa terhadap organisasi maka ia berpikir bahwa seharusnya mendapatkan kompensasi lebih dari yang biasa diterima, pelaku menganggap ia hanya meminjam atau menggunakan barang milik organisasi yang suatu saat akan dikembalikan, pelaku menganggap tindakan ini tidak akan melukai perasaan siapapun dan menganggap bahwa hal tersebut merupakan suatu masalah yang sepele. Elemen rasionalisasi diproksikan dengan adanya variabel Budaya Organisasi.

Budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk berperilaku dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi (Mustikasari, 2013). Budaya organisasi harus memberikan contoh yang baik untuk membentuk suatu budaya yang kuat dalam organisasi yang dipimpinnya. Kepribadian yang baik dari seorang pimpinan akan mendorong tegaknya etika perilaku dalam organisasi dan dijadikan dasar yang dapat dicontoh oleh seluruh pegawainya. Manajemen organisasi juga harus memberikan bukti yang konkrit terhadap komitmen budaya organisasi dan memberikan penghargaan yang sesuai atas prestasi atau kontribusi yang telah diberikan pegawai terhadap organisasi. Hal tersebut akan menciptakan suatu etika perilaku dan struktur organisasi yang kuat (Oktavia, 2018).

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah suatu gambaran atas perilaku manajemen yang dijadikan contoh pegawainya. Seorang pegawai yang melakukan tindak kecurangan akan melakukan pembenaran terhadap penyimpangan yang dilakukannya hal ini disebabkan karena ia menganggap bahwa perilaku yang dilakukannya selaras dengan apa yang dilakukan oleh manajemen. Adanya budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat menurunkan risiko terjadinya kecurangan.

Robbins (1996) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dan organisasi yang lain.

- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi tersebut dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinichi (2000), tindakan-tindakan yang dapat dilakukan untuk mengembangkan etika dalam budaya organisasi, yaitu:

- a. Bertingkah laku etis
Manajer hendaknya berlaku etis, karena manajer merupakan model peran yang jelas.
- b. Penyaringan karyawan yang potensial
Untuk mengembangkan perilaku etis harus dilakukan sejak awal yaitu sejak seleksi karyawan dilakukan. Penyaringan yang lebih teliti di bidang ini dapat menyaring mereka untuk tidak berbuat kesalahan di kemudian hari.
- c. Menyediakan pelatihan etika
Para karyawan dapat dilatih untuk mengidentifikasi dan berhadapan dengan isu etis selama masa orientasi dan melalui sesi seminar dan pelatihan menggunakan video.
- d. Meningkatkan perilaku etis
Perilaku etis harus didukung, dibiasakan, diulangi kembali, sedangkan perilaku yang tidak etis harus diberikan hukuman, sementara perilaku etis hendaknya dihargai.

4. **Capability (Kemampuan)**

Elemen terakhir dalam *fraud diamond theory* adalah *capability*/kemampuan. *Capability* berkaitan dengan adanya kemampuan yang dibutuhkan dalam menjadi pelaku kecurangan (Wolfe dan Hermanson, 2004). Wolfe dan Hermanson beranggapan bahwa seseorang tidak akan dapat melakukan *fraud* apabila tidak didukung dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan aksi kecurangannya. Mereka juga mengungkapkan bahwa terdapat beberapa sifat penting dalam melakukan kecurangan, diantaranya:

- 1) *Position/function* : posisi atau fungsi seseorang dalam sebuah organisasi dapat dijadikan kemampuan seseorang untuk menciptakan atau memanfaatkan kesempatan yang ada sehingga dapat melakukan tindak kecurangan. Seseorang yang memiliki posisi otoritas akan lebih berpengaruh terhadap lingkungan atau keadaan tertentu.
- 2) *Brains* : Seorang pelaku kecurangan memiliki pengetahuan yang cukup dalam mengeksploitasi kelemahan pengendalian internal untuk menggunakan fungsi, posisi, ataupun akses berwenang demi keuntungan pribadi.
- 3) *Convindence/ego* : pelaku kecurangan pada umumnya harus mempunyai ego dan keyakinan yang besar bahwa tindakan yang telah dialkukannya tidak akan terdeteksi. Karakteristik yang dimiliki pada umumnya adalah seseorang yang didorong untuk berhasil pada semua biaya, percaya diri, egois, serta lebih cenderung mencintai diri-sendiri.
- 4) *Coercion Skill* : Seseorang yang melakukan kecurangan dapat mendorong orang lain untuk melakukan atau merahasiakan kecurangannya. Pelaku yang memiliki kepribadian persuasif cenderung lebih mampu untuk meyakinkan orang lain agar dapat melakukan kecurangan bersama.
- 5) *Effective lying* : dalam melakukan kecurangan, pelaku dituntut untuk dapat melakukan kebohongan yang meyakinkan serta harus melacak cerita secara keseluruhan didepan auditor dan investor. Hal tersebut dilakukan agar perbuatan yang dilakukannya tidak dapat terdeteksi.
- 6) *Immunity to Stress* : seorang pelaku kecurangan harus dapat mengendalikan stress yang muncul dalam dirinya, karena dalam melakukan tindakan kecurangan seseorang dituntut untuk menjaga rahasianya agar tetap tersembunyi hal tersebut sangat mampu untuk menyebabkan terjadinya stress.

Dalam penelitian ini elemen Kemampuan diproksikan dengan adanya variabel Kompetensi.

Kompetensi merupakan ciri-ciri umum seseorang yang memungkinkan pegawai untuk mengeluarkan kinerja terbaiknya dalam bekerja (Boulter, 1996).

Hal ini berarti bahwa kompetensi adalah bagian dari kepribadian seseorang yang melekat dengan perilaku dan dapat diperkirakan pada berbagai kondisi serta tugas kerja. Dalam melakukan prediksi siapa yang melakukan kinerja dengan baik dan kurang baik dapat diukur berdasarkan kriteria atau standar yang ditetapkan. Analisis kompetensi dibentuk dalam rangka sebagai pengembangan karier, sedangkan penentuan tingkat kompetensi diperlukan untuk melihat efektivitas tingkat kinerja yang ingin dicapai (Oktavia, 2017). Menurut Boulter (1996) level kompetensi adalah *Skill, Knowledge, Social Role, Self Image, Trait* dan *Motive*.

Skill merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seseorang untuk bidang khusus (tertentu). *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, misalnya melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* merupakan karakteristik abadi dari seseorang yang membuat orang tersebut berperilaku. *Motive* adalah suatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan.

Menurut Anderson (1993), aspek-aspek yang terkandung pada konsep kompetensi diantaranya:

- a. Pengatahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain)
- d. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
- f. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.3 Persepsi

Persepsi adalah suatu cara seseorang dalam melihat dan mendefinisikan suatu objek atau peristiwa. Persepsi tidak hanya bergantung terhadap sifat-sifat rangsangan fisik, namun juga juga terhadap pengalaman serta sikap dari seseorang. Hasil dari pengalaman yang berbeda-beda pada individu yang berbeda (Mustikasari, 2013)

Persepsi mempunyai sifat subjektif, hal ini disebabkan oleh persepsi mencakup penilaian seseorang yang berbeda-beda atas suatu objek. Dengan adanya persepsi juga dapat menyebabkan seseorang memulai interaksi dengan orang lain. Persepsi seseorang pada suatu objek akan tercipta dengan adanya peran dari *target*, *perceiver*, serta *experience* yang dimiliki *perceiver*. Rangsangan yang ditangkap *perceiver* merupakan target yang dapat berbentuk produk maupun jasa. *Situation* adalah kondisi di sekitar target dan *perceiver* ((Oktavia, 2018).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Adinda (2015) bertujuan untuk menganalisis persepsi para pegawai di instansi pemerintahan mengenai kecenderungan terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan dan faktor yang mempengaruhinya. Responden penelitian ini adalah pegawai instansi pemerintahan di Kabupaten Klaten. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Maula (2017) yang bertujuan untuk menganalisis persepsi pegawai dinas Kabupaten Banyumas mengenai faktor-faktor pendorong tindak kecurangan terhadap kecenderungan aparat pemerintah melakukan fraud.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Indriani (2016) yang bertujuan untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan perilaku *fraud* pegawai di perguruan tinggi negeri. Penelitian ini menggunakan unsur *fraud*

diamond theory. Penelitian lainnya dilakukan oleh penelitian Irphani (2017) untuk mengetahui pengaruh tekanan, keefektifan sistem pengendalian internal, perilaku tidak etis, dan jabatan dalam pengelola keuangan terhadap fraud. Responden penelitian ini adalah pegawai yang bekerja ada di Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) Kota Metro. Penelitian tersebut didukung oleh Oktavia (2017) untuk menguji pengaruh faktor-faktor pendorong terjadinya kecurangan berbasis *fraud diamond theory* yakni kepuasan kompensasi, sistem pengendalian inten pemerintah, budaya organisasi, kompetensi dengan perilaku tidak etis sebagai variabel intervening.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wilopo, (2008)	Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Pelaku Tidak Etis Birokrasi terhadap Kecurangan Akuntansi Di Pemerintah Persepsi Auditor Bada Pemeriks Keuangan	Regresi Linear Berganda	Dependen: <i>Fraud</i> Independen: Pengendalian internal birokrasi pemerintahan, perilaku tidak etis birokrasi.	Pengendalian internal birokrasi pemerintahan dan perilaku tidak etis birokrasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi pemerintahan.
2.	Mustikasari, (2013)	Persepsi Pegawai Dinas	<i>Structural Equation</i>	Dependen: Fraud	Penegakan hukum, keefektifan pengendalian

		Se-Kabupaten Batang tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (<i>fraud</i>)	<i>Modeling</i> (SEM)	Independen: Penegakan hukum, keefektifan pengendalian internal, asimetri informasi, kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, budaya manajemen, komitmen organisasi.	internal, asimetri informasi, kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, budaya manajemen, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan.
2.	Adinda, (2015)	Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (Fraud) Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Dependen : Fraud Independen : Keefektifan Pengendalian Internal, Kultur Organisasi, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Komitmen Organisasi, Kesesuaian	Keefektifan pengendalian intern, kultur organisasi, keadilan distributif, keadilan prosedural dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan, sedangkan kesesuaian kompensasi dan penegakan peraturan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

				Kompensasi, Penegakan Peraturan	
3.	Indriani, dkk (2016)	Unsur Fraud Diamond Theory Untuk Mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecurangan- Kecurangan Perilaku Karyawan Di Perguruan Tinggi Negeri	Regresi Linear Berganda	Dependen : Fraud Independen: Otoritas Atasan, Efektivitas Pengendalian Internal, Tingkat Penalaran Moral, Kepuasan Kompensasi, Keadilan Organisasi, Penegakan Hukum, Asimetri Informasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Posisi Pekerjaan, Kompetensi.	Tekanan situasional seperti otoritas atasan, efektivitas pengendalian internal dan tingkat penalaran moral berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan perilaku penipuan karyawan. Sedangkan variabel kepuasan kompensasi, keadilan organisasi, penegakan hukum, asimetri informasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, posisi pekerjaan, dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan perilaku penipuan karyawan.
4.	Permatasari, (2017)	Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecenderungan Kecurangan	Analisis Regresi Linear Berganda	Dependen: <i>Fraud</i> Independen: Gaya kepemimpinan,	Gaya kepemimpinan, penegakan hukum, asimetri informasi, kultur organisasi, perilaku etis berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan (<i>fraud</i>).

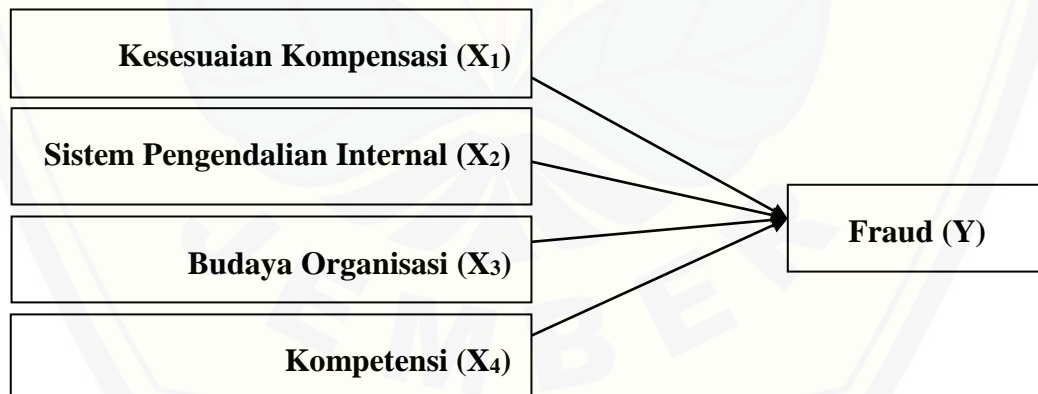
		(Fraud) di Sektor Pemerintah		kesesuaian kompensasi, keefektifan sistem pengendalian internal, penegakan hukum, asimetri informasi, kultur organisasi, perilaku tidak etis.	Sedangkan kesesuaian kompensasi, dan keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan (<i>fraud</i>).
5.	Maula, (2017)	Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Pendorong Tindak Kecurangan terhadap Kecenderungan Aparatur Pemerintah Melakukan <i>Fraud</i> (Persepsi Pegawai Dinas Kabupaten Banyumas)	Regresi Linier Berganda	Dependen : Fraud Independen : Kepuasan Penghasilan, Perilaku Tidak Etis, Keefektifan Pengendalian Internal.	Kepuasan penghasilan, perilaku tidak etis, dan keefektifan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan aparatur pemerintah melakukan <i>fraud</i> .
6.	Irphani, (2017)	Pengaruh Tekanan, Keefektifan Sistem Pengendalian	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Dependen : Fraud Independen: Tekanan,	Tekanan, keefektifan sistem pengendalian internal, perilaku tidak etis dan jabatan berpengaruh signifikan terhadap <i>fraud</i> .

		Internal, Perilaku Tidak Etis Dan Jabatan Dalam Pengelola Keuangan Terhadap <i>Fraud</i>		Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Tidak Etis, Jabatan	
7.	Oktavia, (2018)	Determinan Kecurangan Berbasis <i>Diamond Fraud</i> dan Perilaku Tidak Etis sebagai Variabel Intervening pada Pemerintah Desa di Kabupaten Lumajang	<i>Covarian Based Structural Equation Modeling (CBSEM)</i>	Dependen : Fraud Independen : Kepuasan Kompensasi, Sitem Pengendalian Intern Pemerintah, Budaya Organisasi, Kompetensi.	Kepuasan kompensasi, sistem pengendalian intern pemerintah, budaya organisasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kecurangan yang terjadi di Pemerintah Desa Kabupaten Lumajang.

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan mendeteksi adanya *fraud* dalam sektor pemerintahan dengan menggunakan perspektif *fraud diamond*. Pendeteksian *fraud* dalam sektor pemerintahan ini dapat menjadi acuan bagi para auditor atau pengendali internal organisasi atau instansi dalam mendeteksi adanya kecurangan atau tidak. Bukti empiris mengenai ketiga elemen dari teori *fraud diamond* ini sudah banyak dan memang menjadi faktor pendorong seseorang untuk melakukan tindak kecurangan. Teori yang dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson pada tahun 2004 ini menjelaskan bahwa penyebab terjadinya *fraud* timbul dari 4 elemen yaitu, tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*) dan kemampuan (*capability*). Variabel yang digunakan pada penelitian ini diantaranya adalah kesesuaian kompensasi yang merupakan proksi dari tekanan (*pressure*), sistem pengendalian internal proksi dari kesempatan (*opportunity*), budaya organisasi proksi dari rasionalisasi (*rationalization*) dan kompetensi proksi dari kemampuan (*capability*).

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Terjadinya Fraud (X₁)

Elemen pertama dari fraud diamond theory adalah pressure (tekanan) dimana seseorang memiliki kebutuhan atau dorongan untuk melakukan kecurangan. Penelitian ini memproksikan komponen *pressure*/tekanan dengan kesesuaian kompensasi. Kesesuaian kompensasi adalah pendapat pegawai tentang yang telah dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dengan kata lain bahwa kesesuaian kompensasi merupakan kecocokan dan kepuasan karyawan atas apa yang diberikan instansi kepada mereka (Usman, 2017). Hal ini sesuai dengan Teori Atribusi yang menjelaskan tentang bagaimana pemahaman seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan atas kejadian yang mereka alami. Kecenderungan kecurangan *fraud* yang terjadi di instansi atau organisasi dimotivasi karena adanya keinginan individu untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Motivasi atas tindakan tersebut disebabkan adanya ketidakpuasan individu atas imbalan yang mereka peroleh dari pekerjaan yang telah dilakukan. Adanya kepuasan kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan dapat membuat karyawan merasa tercukupi sehingga mereka tidak melakukan tindakan yang merugikan instansi atau organisasi termasuk melakukan tindak kecurangan.

Namun, pada dasarnya kepuasan seseorang merupakan suatu hal yang tidak ada batasnya. Manusia memiliki sifat yang serakah yang akan selalu merasa tidak puas dengan apa yang dicapainya dan ia akan selalu berusaha untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan dengan berbagai cara. Ini dapat dilihat dimana pelaku tindak pidana korupsi berasal dari orang-orang yang mempunyai jabatan dan penghasilan tinggi, hal tersebut menggambarkan bahwa kecurangan tidak selalu disebabkan oleh faktor kesesuaian kompensasi.

Hasil penelitian dari Oktavia (2018), Mustikasari (2013) dan Maula, (2017) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan fraud. Sedangkan menurut Adinda (2015) dan Indriani (2016) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap

terjadinya *fraud*. Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang dapat dirumuskan, sebagai berikut:

H₁ : Keseuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya fraud.

2.4.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Terjadinya Fraud (X₂)

Elemen kedua dari fraud diamond theory adalah opportunity (kesempatan). Kesempatan merupakan suatu peluang yang memungkinkan terjadinya kecurangan. Penelitian ini memproksikan elemen kesempatan ke dalam sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal merupakan suatu sistem yang dapat menjamin pengendalian yang baik dan aman dalam internal suatu organisasi. Sistem pengendalian internal yang lemah akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan kecurangan. Suatu pengendalian dapat dikatakan lemah apabila rancangan atau operasionalnya tidak mampu mengurangi atau menurunkan suatu resiko. Hal ini sesuai dengan teori atribusi yang mengungkapkan bahwa individu akan berusaha menganalisis mengapa peristiwa tertentu muncul dan dari hasil analisis tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka di masa mendatang. Adanya sistem pengendalian internal yang efektif akan memberikan perlindungan terhadap suatu resiko, dimana sistem tersebut dirancang untuk mencegah irregularitas dan upaya deteksi dini adanya kecurangan. Hasil penelitian Adinda (2015), Indriani, Suroso, & Maghfiroh (2016), Irphani (2017) dan Oktavia (2018) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap terjadinya fraud, sedangkan penelitian Permatasari (2017) mengatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap terjadinya *fraud*. Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang dapat dirumuskan, sebagai berikut :

H₂ : Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap terjadinya fraud.

2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Terjadinya Fraud (X₃)

Elemen ketiga dari teori kecurangan adalah rationalization (rasionalisasi). Rasionalisasi dalam tindak kecurangan merupakan sikap atau proses berfikir dengan pertimbangan moral dan individu karyawan untuk membenarkan

tindakannya. Penelitian ini memproksikan komponen rasionalisasi dengan Budaya Organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu pandangan bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi harus memberikan teladan yang baik untuk membangun suatu budaya yang kuat dalam organisasi yang dipimpinnya. Ketika dalam organisasi melakukan hal yang bersifat melanggar norma merupakan hal yang biasa dan umum, maka hal tersebut menyebabkan seseorang untuk melakukan kecurangan. Pelaku menganggap bahwa apa yang dilakukannya telah sesuai dengan apa yang menjadi kebiasaan dalam organisasi tersebut. Pada sektor pemerintahan tentu memiliki budaya, dimana pimpinan memiliki kekuasaan penuh atas wilayahnya. Kepribadian yang baik dari seorang pimpinan akan mendorong tegaknya etika perilaku dalam organisasi dan menjadi contoh bagi seluruh pegawainya.

Berdasarkan Teori Atribusi yang menjelaskan bahwa perilaku seorang individu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu, seperti perasaan, pengalaman, kemampuan berpikir, motivasi dan kerangka acuan. Sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan. Apabila faktor internal yang ada pada diri seseorang lebih kuat daripada faktor eksternalnya, maka lingkungan dan budaya organisasi tidak akan mempengaruhi pegawai untuk melakukan tindak kecurangan.

Hasil penelitian yang dilakukan Mustikasari (2013), Adinda (2015), Permatasari (2017) dan Oktavia (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud*, sedangkan penelitian Indriani (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap terjadinya *fraud*. Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:
H₃ : Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya fraud.

2.4.4 Pengaruh Kompetensi terhadap Terjadinya Fraud (X₄)

Teori fraud diamond mengutamakan adanya kompetensi seseorang untuk melakukan tindak kecurangan. Seseorang yang memiliki kompetensi lebih dibandingkan rekan kerjanya, akan lebih jeli dalam melihat peluang serta tanggap

dalam melihat adanya kelemahan pengendalian internal. Seseorang yang memiliki kompetensi lebih mampu melihat kondisi dan peristiwa sekitar sehingga ia akan menyalahgunakan jabatan, bahkan kompeten yang ia miliki untuk melakukan tindak kecurangan. Selain itu, seseorang yang memiliki kompetensi biasanya memiliki sifat persuasive atau dengan mudah membujuk orang lain, sehingga seseorang yang kurang memiliki kompetensi dalam memanfaatkan kelemahan sistem dan peluang akan terdorong untuk melakukan tindak kecurangan. Hal ini sejalan dengan teori atribusi yang mengatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara intelektual, yaitu faktor kemampuan usaha yang dimiliki dalam dirinya serta kekuatan eksternal yang muncul akibat pengaruh lingkungan.

Melihat fenomena yang ada di Indonesia, dimana kasus korupsi di Indonesia telah merambah ke berbagai lapisan masyarakat baik dari pegawai renda hingga pejabat tinggi, dari kalangan masyarakat biasa sampai kalangan legislatif dan eksekutif. Korupsi tersebut sudah merajalela dan dilakukan oleh banyak orang, sehingga pelaku menggap bahwa perilaku tersebut merupakan suatu hal yang wajar. Kondisi tersebut membuktikan bahwa tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki seseorang tidak dapat mencegah orang tersebut untuk tidak melakukan kecurangan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud*, sedangkan penelitian Indriani (2015) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap terjadinya *fraud*. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H4 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap terjadinya fraud

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

3.1.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Nur & Supomo, 2014). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh langsung dari sumbernya (Nur & Supomo, 2014). Instrumen yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner berisi tentang persepsi pegawai mengenai analisis *fraud diamond theory* terhadap terjadinya *Fraud*. Kuesioner tersebut disebar langsung kepada pegawai yang bekerja di Dinas Kota Probolinggo.

Penelitian ini fokus pada kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, budaya organisasi dan kompetensi sebagai variabel independen terhadap terjadinya *fraud*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda

3.1.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah elemen yang memiliki karakteristik tertentu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti sehingga dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Kota Probolinggo, yaitu sebanyak 17 dinas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, umumnya disesuaikan dengan tujuan dan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2017). Kriteria sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pegawai yang menjabat sebagai Kepala Dinas, Sekretaris, Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, Pejabat Pengadaan dan Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK).
2. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya lima tahun.

3.1.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah metode survey dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner disebar untuk diberikan kepada para responden dan kemudian responden akan mengisi kuesioner tersebut sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Pada penelitian ini kuesioner dibagikan kepada pegawai Dinas Kota Probolinggo. Kuesioner yang digunakan menggunakan *closed-ended question* dikarenakan responden menjawab sesuai dengan jawaban yang disediakan oleh peneliti. Teknik skala dalam jawaban kuesioner ini adalah skala likert dengan penilaian 1-5. Skala Likert adalah metode pengukuran sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subjek, objek, atau kejadian tertentu (Nur & Supomo, 2014).

3.2 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel Dependen merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kecurangan. Variabel Independen adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel Independen dalam penelitian ini antara lain kesesuaian kompensasi (X_1), sistem pengendalian internal (X_2), budaya organisasi (X_3), kompetensi (X_4).

3.2.1 Kesesuaian Kompensasi (X_1)

Kepuasan kompensasi merupakan proksi dari elemen *pressure*/tekanan. Kompensasi adalah suatu hasil atau balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan (Mustika, 2016). Kompensasi tersebut merupakan salah satu alat yang dapat menjadi motivasi bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga orang tersebut terpacu untuk memperoleh kompensasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Pengukuran variabel kesesuaian kompensasi dalam penelitian ini menggunakan 6 item pertanyaan yang dikembangkan Mustika (2016) dan Oktavia (2018). Skala likert yang digunakan

untuk mengukur jawaban yang diberikan responden adalah 1-5, dimana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini antara lain : kompensasi keuangan, pengakuan instansi atas keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan, promosi, penyelesaian tugas, pencapaian sasaran, dan pengembangan diri.

3.2.2 Sistem Pengendalian Internal (X₂)

Sistem pengendalian internal merupakan proksi dari elemen *opportunity*/peluang. Pengendalian internal adalah sistem perlindungan organisasi atas kecurangan yang dirancang untuk dapat mencegah irregularitas dan usaha pendeteksian dini kecurangan (Oktavia, 2017). Prinsip dasar pengendalian internal tersebut mengacu pada sistem yang melaksanakan prosedur-prosedur tanggung jawab pada sebuah institusi. Adanya sistem pengendalian yang efektif maka akan memperkecil dan mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan. Pengukuran variabel penelitian ini berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. Skala likert 1-5 digunakan untuk mengukur respons dari responden. Peneliti menggunakan 5 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Mustika (2016) dan Oktavia (2018). Indikator yang digunakan dalam sistem pengendalian internal adalah Kepatuhan dalam lingkungan pengendalian internal, kepatuhan dalam manajemen risiko, kepatuhan dalam aktivitas pengendalian, kepatuhan dalam informasi dan komunikasi, kepatuhan dalam pemantauan dan monitoring, keefektifan sistem pengendalian internal.

3.2.3 Budaya Organisasi (X₃)

Budaya organisasi merupakan proksi dari elemen *rationalization*/rasionalisasi. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang dilakukan para anggota dari suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Oktavia, 2017). Budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai gambaran terkait dengan kondisi dan perilaku manajemen dalam organisasi, dimana hal tersebut menjadi panutan bagi para karyawannya. Penelitian ini menggunakan 5 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Mustika

(2016) dan Oktavia (2018), dengan menggunakan pengukuran skala likert 1(sangat tidak setuju) sampai 5(sangat setuju). Indikator yang digunakan pada variabel ini adalah model peran visible, komunikasi harapan-harapan etis, pelatihan etis, hukuman bagi tindakan tidak etis serta mekanisme perlindungan etika.

3.2.4 Kompetensi (X₄)

Kompetensi merupakan proksi dari elemen *capability*/kemampuan. Kompetensi adalah ciri-ciri dasar yang dimiliki oleh seseorang yang mengindikasikan, sikap, cara berpikir, dan bertindak serta mengambil kesimpulan yang bisa dipertahankan dan dilakukan seseorang pada kondisi atau waktu tertentu (Oktavia, 2017). Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah pemahaman terhadap cara kerja, prosedur kerja, proses kerja; pemahaman terhadap rencana dan target kerja; pemahaman proses kerja pada bagian lain; pemahaman/kemampuan tentang situasi dan permasalahan organisasi; pemahaman/kemampuan penyesuaian diri, pengendalian diri dan bekerja sama; kemampuan dalam menyampaikan gagasan pokok dan pokok pikiran. Pertanyaan-pertanyaan tersebut mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Indriani, Suroso, & Maghfiroh (2016) dan Oktavia (2018). Respon dari responden diukur dengan skala likert 1-5, dimana 1(Sangat tidak setuju) sampai 5(sangat setuju).

3.2.5 Fraud / Kecurangan (Y₁)

Fraud (kecurangan) merupakan suatu tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh individu atau kelompok agar dapat memperoleh keuntungan yang secara langsung maupun tidak langsung menyebabkan kerugian bagi pihak lain (Mustika, 2016). Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert 1(sangat tidak setuju) sampai 5(sangat setuju). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada *Association of Certified Fraud Examinations* (ACFE) dan dikembangkan oleh Najahningrum (2013), Mustika (2016) dan Oktavia (2018) yang terdiri atas penyalahgunaan aset, kecurangan laporan keuangan dan korupsi.

3.3 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis atau ide seperti yang disarankan dan sebagai udaha untuk memberikan bantuan dan tema hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 23 sebagai alat untuk menguji data. Penggunaan alat statistik ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut adalah langkah-langkah analisis data pada penelitian ini.

3.3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), median, standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum (Ghozali, 2016).

3.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan analisis yang digunakan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linier Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian pada kenormalan distribusi data. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Untuk menguji apakah residu terdistribusi normal atau tidak dapat dianalisis dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini dipilih uji statistik *Kolmogorv-Smirnov* dengan melihat tingkat signifikansinya. Uji ini dilakukan sebelum data diolah. Adapun hipotesis yang dibuat peneliti adalah sebagai berikut:

H₀: Data residual terdistribusi normal

Ha: Data residual terdistribusi tidak normal

Suatu regresi dikatakan memiliki distribusi data residual normal apabila hasil dari uji Kolmogorv-Smirnov memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini uji multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Suatu model regresi terdapat multikolinieritas apabila nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Dasar analisis grafik scatterplot untuk melihat ada atau tidak heteroskedastisitas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3.3 Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari Goodness of fit-nya. Secara statistik, setidaknya hal ini dapat diukur dari Uji Regresi Linear Berganda, nilai statistik F, nilai koefisien determinasi, dan nilai statistik t (Ghozali, 2016).

a. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277), analisis regresi linier berganda bertujuan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dapat disimpulkan bahwa analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Berikut analisis yang digunakan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y : *Fraud* (kecurangan)

X₁ : Kesesuaian Kompensasi

X₂ : Sistem Pengendalian Internal

X₃ : Budaya Organisasi

X₄ : Kompetensi

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

e : Error

b. Uji Statistik F

Uji f adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Menurut Ghozali (2013), uji f digunakan untuk melihat model regresi yang digunakan signifikan atau belum dengan ketentuan bahwa jika p value < (α) = 0,05 berarti model tersebut signifikan dan bisa digunakan untuk menguji hipotesis, dengan tingkat kepercayaan 95% (Sugiyono, 2017).

c. Uji Statistik t

Uji t adalah pengujian untuk membuktikan adanya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Priyatno (2012), uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Uji t dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui

apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y).

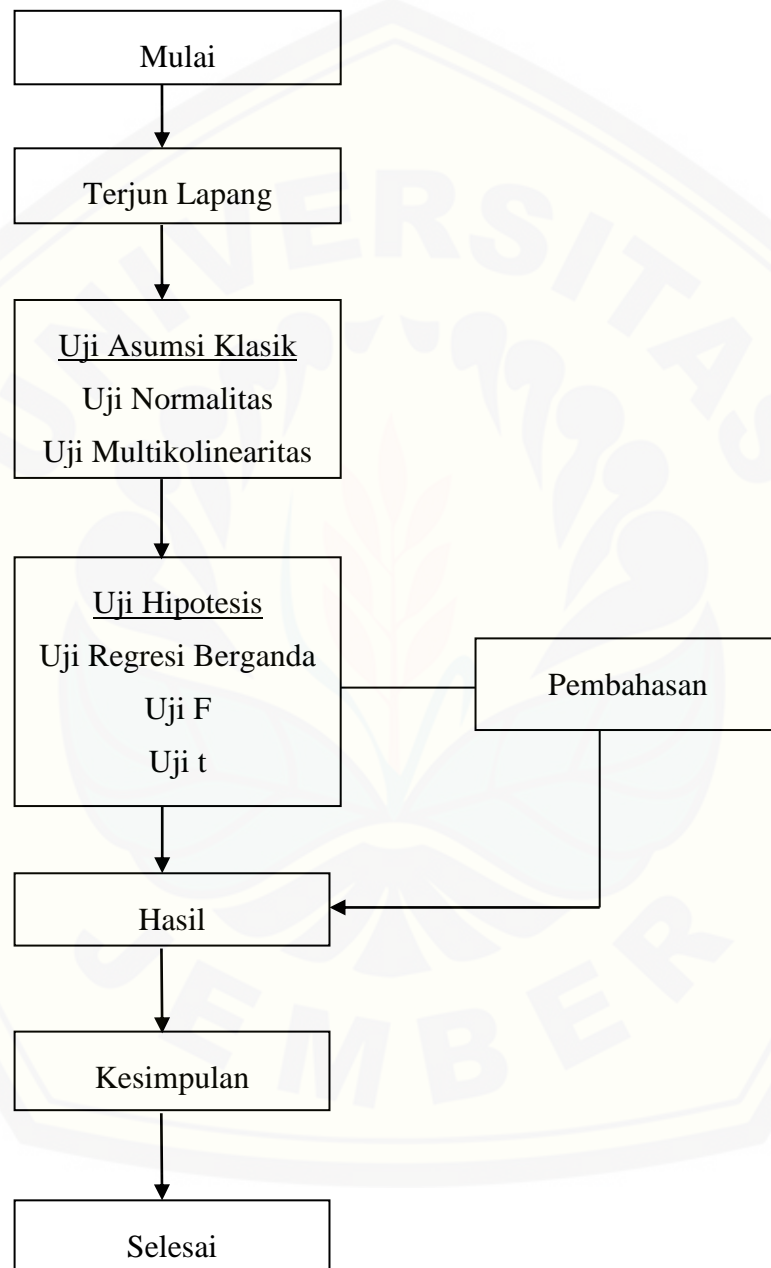
1. Nilai signifikan $<0,05$, maka variabel bebas atau variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau variabel dependen.
2. Nilai signifikan $>0,05$, maka variabel bebas atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau variabel dependen.

d. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila R^2 sama dengan 0, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen semakin kecil terhadap variabel dependen. Apabila R^2 semakin besar mendekati 1, hal ini menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2016).

3.4 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pegawai dinas Kota Probolinggo. Berdasarkan data yang telah diperoleh sebagai hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1) ditolak. Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan (*fraud*) pada pegawai dinas Kota Probolinggo. Hal ini dikarenakan menurut responden, kompensasi berupa gaji dan honor serta kenaikan jabatan atau promosi merupakan hal yang tidak dapat dipilih oleh para pegawai karena gaji dan kompensasi yang diberikan telah disesuaikan dengan jabatan dan golongan responden.
2. Hipotesis kedua (H_2) diterima. Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pegawai dinas Kota Probolinggo. Adanya sistem pengendalian internal yang efektif dalam suatu instansi dapat menekan terjadinya kecurangan dan sebaliknya apabila sistem pengendalian internal dalam suatu instansi lemah, maka akan memberikan peluang bagi pegawai untuk melakukan kecurangan.
3. Hipotesis ketiga (H_3) diterima. Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pegawai dinas Kota Probolinggo. Adanya budaya organisasi yang baik di dalam instansi pemerintahan dapat menekan terjadinya kecurangan dan sebaliknya apabila budaya organisasi yang dimiliki oleh suatu instansi buruk maka akan mendorong pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan.
4. Hipotesis keempat (H_4) ditolak. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pegawai dinas Kota Probolinggo. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan diimbangi dengan faktor internal yang ada dalam dirinya akan memanfaatkan kompetensi yang dimilikinya sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner tidak ditunggu oleh peneliti sehingga kuesioner bisa saja dikerjakan oleh orang yang sama.
2. Pada penelitian ini, objek penelitian yang digunakan hanya di Dinas Kota Probolinggo.
3. Pada penelitian ini, data penelitian yang diperoleh terkait dengan informasi kompensasi karyawan hanya berasal dari persepsi responden yang disampaikan dalam bentuk instrumen kuesioner, tidak dalam bentuk wawancara secara langsung sehingga data yang diperoleh kurang maksimal.

5.3 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menunggu dalam penyebaran dan pengisian kuesioner.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas objek penelitian yang digunakan ke daerah-daerah lain.
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya menambahkan teknik wawancara untuk memaksimalkan hasil yang diperoleh terkait dengan informasi kompensasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, Y. M. (2015). *Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (fraud) di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Alamsyah, W., Abid, L., & Sunaryanto, A. (2018). *Laporan Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2018*. Indonesia Corruption Watch.
- Asih, N. (2016, Agustus 4). *Dugaan Korupsi DAK Rp 15 m, Wakil Walikota Probolinggo Diperiksa Kejati Jatim*. Dipetik Juni 16, 2019, dari beritajatim.com:
http://m.beritajatim.com/hukum_kriminal/272985/dugaan_korupsi_dak_rp_15_m,_wakil_walikota_probolinggo_diperiksa_kejati_jatim.html
- Bromo, W. (2018, September 18). *Wakil Walikota Probolinggo Nonaktif Kembali Terjerat Kasus Korupsi*. Dipetik Juni 16, 2019, dari kumparan:
<https://kumparan.com/wartabromo/wakil-walikota-probolinggo-suhadak-kembali-tersandung-kasus-korupsi-1537281248511155152>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BBE Universitas Diponegoro.
- Hermawan, A. (2019, januari 2). *Jawa Timur juara 2 jumlah PNS dipecat akibat kasus korupsi*. Dipetik April 15, 2019, dari lensaindonesia.com:
<https://www.lensaindonesia.com/2019/01/02/jawa-timur-juara-2-jumlah-pns-dipecat-akibat-kasus-korupsi.html>
- Indriani, I., Suroso, A., & Maghfiroh, S. (2016). Penerapan Konsep Fraud Diamond Theory dalam mendeteksi Perilaku Fraud. *Simposium Nasional Akuntansi XIX, Lampung* .
- Iqbal, M. (2016, Oktober 19). *Kasus parcel "Makan Korban Kabid Akuntansi Kota Probolinggo*. Dipetik April 15, 2019, dari Times Indonesia:

<https://www.timesindonesia.co.id/read/134941/20161019/150733/kasus-parsel-makan-korban-kabid-akuntansi-kota-probolinggo/>

- Irphani, A. (2017). *Pengaruh Tekanan, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Tidak Etis dan Jabatan dalam Pengelola Keuangan Terhadap Fraud*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Maula, K. A. (2017). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Pendorong Tindak Kecurangan terhadap kecenderungan Aparatur Pemerintah Melakukan Fraud (Persepsi Pegawai Dinas Kabupaten Banyumas). *Journal of Accounting and Finance* , 273-287.
- Mustika, D., Hastuti, S., & Heriningsih, S. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): persepsi pegawai Dinas Kabupaten Way Kanan Lampung. *Simposium Nasional Akuntansi XIX, Lampung* .
- Najahningrum, A. F. (2013). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan (fraud): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Noviani, D. P., & Sambharakreshna, Y. (2014). Pencegahan Kecurangan dalam Organisasi Pemerintah. *Jaffa* , 61-70.
- Nur, I., & Supomo, B. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Oktavia, T. A. (2018). *Determinan Kecurangan Berbasis Diamond Fraud dan Perilaku Tidak Etis sebagai Variabel Intervening pada Pemerintahan Desa di Kabupaten Lumajang*. Jember: Universitas Jember.
- Permatasari, D. E. (2017). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintahan*. Jember: Universitas Jember.

- Pradipha, F. C. (2018, Desember 19). *Jawa Timue 'Sumbang' Jumlah terbanyak Kelompok Daerah Korupsi Versi ICW*. Dipetik April 10, 2019, dari Tribunenews.com: <http://www.tribunnews.com/section/2018/12/19/jawa-timur-sumbang-jumlah-terbanyak-kepala-daerah-korupsi-versi-icw>
- Pristiyanti, I. R. (2012). Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal* .
- Randa, F., & Meiliana. (2009). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi* , 53-85.
- Ristianingsih, I. (2017). Telaah Konsep Fraud Diamond Theory dalam Mendeteksi Perilaku Fraud di Perguruan Tinggi. *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis* , 128-139.
- Sanusi, A. (2011). *Metode penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, S. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan.

LAMPIRAN**Lampiran 3.1****Kuisisioner Penelitian**

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr/i/Pegawai Instansi Pemerintah
Di tempat

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bela Putri Hernanda
NIM : 160810301017
Prodi : Akuntansi, S1
Perguruan Tinggi : Universitas Jember

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Jember dengan judul “Analisis *Fraud Diamond Theory* terhadap Terjadinya *Fraud* (Studi Empiris Pada Dinas Kota Probolinggo)”.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh karena itu, dimohon kesediannya untuk mengisi/menjawab kuisisioner ini dengan sejujur-jujurnya. Kuisisioner ini hanya untuk keperluan skripsi tidak untuk dipublikasikan secara luas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bpak/Ibu/Sdr/I dalam mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Contact Person 089661178333

Hormat Saya,
Bela Putri Hernanda

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan
2. Jabatan :
3. Masa Kerja :
4. Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian :

Berikut ini merupakan pernyataan-pernyataan yang mewakili pendapat-pendapat umum mengetahui kondisi di dalam instansi saudara. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Saudara mungkin saja setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Kami ingin mengetahui seberapa jauh saudara setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, dengan memberi tanda cheecklist () pada pilihan yang tersedia sebagai berikut :

Penilaian :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Lampiran Kuesioner

a. Kesesuaian Kompensasi

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kompensasi keuangan yang instansi berikan sesuai dengan prestasi pekerjaan yang telah saya lakukan.					
2	Instansi ini menciptakan kondisi sehingga diakui bahwa semua pegawainya memang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing.					
3	Promosi di instansi ini diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh para pegawai.					
4	Instansi ini dikelola oleh manajemen sedemikian sehingga para pegawainya memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik					
5	Pekerjaan sebagai penanggung jawab penyusun laporan keuangan di instansi ini merupakan tugas yang menantang yang harus dicapai dalam waktu tertentu					
6	Di instansi ini, penanggung jawab penyusunan laporan keuangan dapat memaksimalkan kemampuan, pengetahuan dan keahlian di bidangnya					

b. Sistem Pengendalian Internal

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
7	Di instansi tempat saya bekerja, penerapan wewenang dan tanggung jawab tidak terlalu dipentingkan.					

8	Di instansi tempat saya bekerja, bila laporan keuangan perlu segera diterbitkan, maka otorisasi transaksi dan bukti pendukung dapat diabaikan.					
9	Di instansi tempat saya bekerja, pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi (kas, persediaan dan lain-lain) dilakukan pada saat yang telah ditetapkan					
10	Di instansi tempat saya bekerja, prosedur dan sistem pencatatan sesuai dengan alur tugas dan tanggung jawab					
11	Di instansi tempat saya bekerja, pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal (misalnya, derajat keamanan, kas, persediaan, dsb) tidak dilakukan secara terus menerus.					

c. Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
12	Di instansi tempat saya bekerja, perilaku pimpinan dijadikan panutan bagi pegawai.					
13	Di instansi tempat saya bekerja, telah diterapkan kode etik yang menyatakan nilai-nilai organisasi dan berbagai aturan etis yang dipatuhi oleh pegawai.					
14	Di instansi tempat saya bekerja, pernah diadakan seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntunan organisasi yang menjelaskan praktik-praktik yang tidak diperbolehkan dan menangani dilema etika yang muncul.					
15	Di instansi tempat saya bekerja, teguran dan sanksi diberikan kepada pegawai yang					

	melakukan tindakan tidak etis atau melanggar aturan.					
16	Di instansi tempat saya bekerja, masalah perlindungan etika merupakan lingkup pemeriksaan yang dilakukan oleh inspektorat terkait.					

d. Kompetensi

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
17	Saya memahami apa yang menjadi tanggung jawab jabatan dalam rangka pencapaian tujuan instansi.					
18	Di instansi ini, saya memahami apa yang menjadi visi/misi instansi.					
20	Di instansi ini, saya memahami proses kerja bidang lain.					
21	Di instansi ini, saya terbiasa bekerja dalam tim					
22	Di instansi ini, saya diberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan dalam permasalahan instansi					
23	Di instansi ini, saya dituntut untuk memahami permasalahan					

e. Kecurangan/ *Fraud*

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
24	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila biaya dicatat lebih besar dari semestinya untuk suatu tujuan tertentu					
25	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila pencatatan bukti transaksi					

	dilakukan tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang.					
26	Suatu hal yang wajar bagi instansi saya, apabila untuk tujuan tertentu harga beli peralatan/ perlengkapan kantor dicatat lebih tinggi					
27	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila melakukan penjualan aset dengan harga yang lebih rendah dari harga pasar.					
28	Suatu hal wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila menggunakan uang instansi untuk keperluan pribadi tanpa sepengetahuan pihak yang berwenang lainnya.					
29	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan gedung kantor.					
30	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila para pengguna anggaran menggunakan kuitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor					
31	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila menggunakan meminjam uang di bank untuk keperluan pribadi dengan atas nama instansi.					
32	Bukan suatu masalah bagi instansi tempat saya bekerja, apabila sisa anggaran diberikan kepada pegawai sebagai bonus.					

Lampiran 4.1 Statistik Deskriptif Jawaban Responden**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	84	1	5	3,79	,906
X1.2	84	1	5	4,06	,734
X1.3	84	1	5	3,76	,816
X1.4	84	1	5	3,82	,838
X1.5	84	1	5	4,14	,763
X1.6	84	1	5	4,13	,690
X1	84	14	30	23,70	2,977
Valid N (listwise)	84				

Keterangan:

X1.1 : Kompensasi keuangan

X1.2 : Pengakuan instansi atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan

X1.3 : Promosi

X1.4 : Penyelesaian tugas

X1.5 : Pencapaian sasaran

X1.6 : Pengembangan pribadi

X1 : Kesesuaian Kompensasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	84	1	4	2,36	1,037
X2.2	84	1	5	2,38	,805
X2.3	84	1	5	3,99	,799
X2.4	84	1	5	3,88	,974
X2.5	84	1	5	2,96	1,124
X2	84	8	21	15,57	2,734
Valid N (listwise)	84				

Keterangan:

X2.1 : Kepatuhan dalam lingkungan pengendalian internal

X2.2 : Kepatuhan dalam manajemen risiko

X2.3 : Kepatuhan dalam aktivitas pengendalian

X2.4 : Kepatuhan dalam informasi dan komunikasi

X2.5 : Kepatuhan dalam pemantauan dan monitoring

X2 : Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	84	1	5	3,87	1,062
X3.2	84	1	5	4,01	,649
X3.3	84	1	5	3,55	,884
X3.4	84	1	5	4,08	,795
X3.5	84	2	5	3,87	,690
X3	84	13	25	19,38	2,483
Valid N (listwise)	84				

Keterangan:

X3.1 : Model peran yang visible

X3.2 : Komunikasi harapan-harapan etis

X3.3 : Pelatihan etis

X3.4 : Hukuman bagi tindakan etis

X3.5 : Mekanisme perlindungan etika

X3 : Budaya Organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4.1	84	1	5	3,38	1,052
X4.2	84	1	5	3,43	,854
X4.3	84	1	5	3,13	1,015
X4.4	84	1	5	3,05	1,241
X4.5	84	1	5	3,33	1,034
X4.6	84	1	5	3,45	,974
X4	84	12	30	19,77	4,451
Valid N (listwise)	84				

Keterangan:

X4.1 : Pemahaman terhadap cara kerja, prosedur kerja, proses kerja

X4.2 : Pemahaman terhadap rencana dan target kerja

X4.3 : Pemahaman proses kerja pada bagian lain

X4.4 : Pemahaman/kemampuan tentang situasi dan permasalahan organisasi

X4.5 : Pemahaman/kemampuan penyesuaian diri, pengendalian diri dan bekerja sama

X4.6 : Kemampuan dalam menyampaikan gagasan pokok dan pokok pikiran

X4 : Kompetensi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	84	1	5	1,95	,710
Y2	84	1	5	2,30	,991
Y3	84	1	5	2,01	,768
Y4	84	1	5	2,82	1,174
Y5	84	1	4	1,71	,704
Y6	84	1	5	2,04	,975
Y7	84	1	5	1,94	,841

Y8	84	1	4	1,67	,700
Y9	84	1	5	2,29	1,147
Y	84	9	33	18,73	5,628
Valid N (listwise)	84				

Keterangan:

- Y1 : Korupsi dan pernyataan palsu
Y2 : Korupsi
Y3 : Pernyataan palsu
Y4 : Penyimpangan atas aset
Y5 : Korupsi
Y6 : Korupsi dan penyimpangan aset
Y7 : Penyimpangan atas aset dan pernyataan palsu
Y8 : Pernyataan palsu
Y9 : Korupsi
Y : Kecurangan/*fraud*

Lampiran 4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,64461359
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,069
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

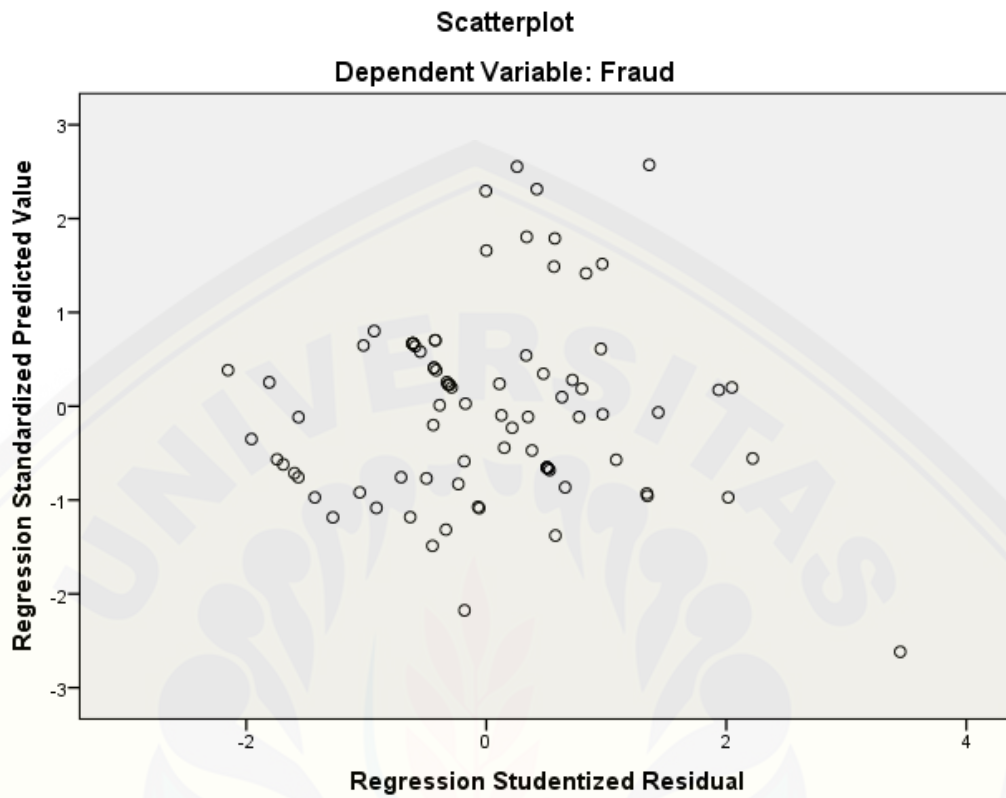
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	43,810	5,009		8,747	,000		
Kompensasi	-,138	,237	-,073	-,581	,563	,548	1,824
SPI	-,681	,228	-,331	-2,988	,004	,703	1,423
Budaya	-,672	,301	-,296	-2,230	,029	,488	2,048
Kompetensi	,091	,126	,072	,723	,472	,865	1,156

a. Dependent Variable: Fraud

Uji Heterokedastisitas



Lampiran 4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565 ^a	,319	,284	4,761

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya, SPI, Kompensasi

b. Dependent Variable: Fraud

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	838,190	4	209,548	9,246	,000 ^b
	Residual	1790,512	79	22,665		
	Total	2628,702	83			

a. Dependent Variable: Fraud

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya, SPI, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,810	5,009		8,747	,000
	Kompensasi	-,138	,237	-,073	-,581	,563
	SPI	-,681	,228	-,331	-2,988	,004
	Budaya	-,672	,301	-,296	-2,230	,029
	Kompetensi	,091	,126	,072	,723	,472

a. Dependent Variable: Fraud

Lampiran 4.4 Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	838,190	4	209,548	9,246	,000 ^b
	Residual	1790,512	79	22,665		
	Total	2628,702	83			

a. Dependent Variable: Fraud

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya, SPI, Kompensasi

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,810	5,009		8,747	,000
	Kompensasi	-,138	,237	-,073	-,581	,563
	SPI	-,681	,228	-,331	-2,988	,004
	Budaya	-,672	,301	-,296	-2,230	,029
	Kompetensi	,091	,126	,072	,723	,472

a. Dependent Variable: Fraud

Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565 ^a	,319	,284	4,761

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya, SPI, Kompensasi

b. Dependent Variable: Fraud

Lampiran 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden

Responden	X1 Kesesuaian Kompensasi						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	1	3	2	5	3	4	18
7	2	3	5	3	1	4	18
8	1	5	2	4	3	5	20
9	2	3	5	1	3	4	18
10	1	5	2	4	1	3	16
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	5	4	4	4	4	25
15	4	3	3	3	4	3	20
16	4	4	4	4	4	5	25
17	4	4	4	4	4	5	25
18	4	4	4	4	4	5	25
19	4	4	4	4	4	5	25
20	4	4	4	4	4	5	25
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	5	5	5	4	27
23	5	4	5	5	5	4	28
24	4	3	4	3	5	5	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24

27	4	4	4	4	4	4	24
28	3	1	1	1	4	4	14
29	4	5	4	4	3	4	24
30	4	5	3	4	5	4	25
31	4	5	3	4	5	4	25
32	5	5	5	4	5	4	28
33	4	5	3	4	5	4	25
34	5	3	3	3	4	4	22
35	4	5	3	4	5	4	25
36	4	5	3	4	5	4	25
37	4	3	3	3	5	4	22
38	4	5	3	4	5	4	25
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	5	3	4	5	4	25
41	4	5	3	4	5	4	25
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	5	25
44	4	4	4	4	4	5	25
45	4	5	3	4	5	4	25
46	4	4	5	4	4	5	26
47	4	5	3	4	5	4	25
48	4	4	4	4	4	5	25
49	4	4	4	4	4	5	25
50	2	3	5	1	4	3	18
51	1	5	2	4	3	1	16
52	1	3	2	5	4	2	17
53	4	2	5	1	3	5	20
54	2	5	3	1	4	2	17
55	5	5	5	5	5	5	30
56	4	4	4	4	5	4	25
57	4	4	4	4	5	4	25
58	3	4	4	4	5	5	25

59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	4	3	4	4	4	23
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	4	4	4	5	4	25
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	5	5	26
67	3	3	3	3	4	5	21
68	4	4	5	4	5	5	27
69	5	4	4	4	5	5	27
70	4	4	3	4	4	4	23
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	4	4	4	4	4	24
73	5	4	3	3	4	4	23
74	4	4	4	4	4	4	24
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	4	4	4	4	24
77	4	4	4	4	4	4	24
78	4	4	4	3	4	4	23
79	4	5	3	4	4	4	24
80	4	3	4	4	3	4	22
81	4	4	4	5	4	4	25
82	4	4	4	4	4	4	24
83	4	4	4	4	4	4	24
84	5	5	5	5	5	5	30

Responden	X2 SPI					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X.2.5	
1	2	2	4	4	2	14
2	4	4	4	4	3	19
3	3	3	4	4	4	18
4	2	2	4	4	4	16
5	2	2	4	4	2	14
6	2	1	5	2	4	14
7	1	3	2	2	3	11
8	1	2	2	2	1	8
9	1	4	2	1	3	11
10	1	3	2	2	5	13
11	3	3	3	4	3	16
12	4	4	4	4	4	20
13	3	2	4	3	4	16
14	2	1	4	4	1	12
15	3	3	4	4	3	17
16	2	2	4	5	2	15
17	2	2	4	5	2	15
18	2	2	4	5	2	15
19	2	2	4	5	2	15
20	2	2	4	5	2	15
21	2	2	5	5	4	18
22	4	3	5	5	1	18
23	1	2	4	4	2	13
24	4	2	5	5	4	20
25	3	2	4	4	3	16
26	2	2	4	4	2	14
27	2	2	4	4	2	14
28	4	1	5	3	5	18
29	2	2	4	4	3	15
30	1	2	4	4	2	13

31	1	2	4	4	2	13
32	1	1	5	5	1	13
33	1	2	4	4	2	13
34	3	3	4	4	3	17
35	1	2	4	4	2	13
36	1	2	4	4	2	13
37	3	3	4	3	3	16
38	1	2	4	4	2	13
39	2	2	4	4	2	14
40	1	2	4	4	2	13
41	1	2	4	4	2	13
42	3	3	4	4	3	17
43	2	2	4	5	2	15
44	2	2	4	5	2	15
45	1	2	4	4	2	13
46	4	3	4	4	3	18
47	1	2	4	4	2	13
48	2	2	4	5	2	15
49	2	2	4	5	2	15
50	1	3	2	1	4	11
51	2	5	3	3	1	14
52	1	3	5	1	3	13
53	1	3	1	2	4	11
54	1	5	3	1	4	14
55	4	2	5	5	5	21
56	3	2	5	4	5	19
57	3	3	5	4	5	20
58	4	3	5	4	5	21
59	4	3	5	4	3	19
60	3	2	5	4	5	19
61	2	2	4	4	4	16
62	4	3	4	4	3	18

63	2	2	4	4	2	14
64	3	3	4	4	4	18
65	3	3	3	3	3	15
66	3	3	5	4	4	19
67	4	2	4	3	3	16
68	4	3	5	4	4	20
69	3	3	4	5	4	19
70	4	2	5	5	4	20
71	2	2	4	4	2	14
72	2	4	4	4	2	16
73	2	1	4	4	3	14
74	3	2	3	4	3	15
75	3	2	3	5	4	17
76	2	2	4	4	4	16
77	2	2	4	4	4	16
78	4	2	4	4	4	18
79	3	3	4	5	4	19
80	2	1	4	4	1	12
81	2	2	4	4	2	14
82	4	3	5	4	4	20
83	3	3	5	4	4	19
84	3	1	4	4	4	16

Responden	X3 Budaya Organisasi					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	4	5	4	23
4	4	4	3	4	4	19
5	4	4	4	4	3	19
6	1	3	5	2	4	15

7	2	1	4	2	5	14
8	1	5	3	2	4	15
9	1	4	1	5	2	13
10	2	5	2	4	2	15
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	3	4	2	17
14	5	5	4	4	2	20
15	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	5	4	22
17	5	2	4	5	4	20
18	5	4	4	5	4	22
19	5	4	4	5	4	22
20	5	4	4	5	4	22
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	5	5	22
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	3	5	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	5	4	4	5	3	21
29	3	3	4	4	3	17
30	4	4	3	4	4	19
31	4	4	3	4	4	19
32	5	5	4	4	5	23
33	4	4	3	4	4	19
34	4	4	4	4	5	21
35	4	4	3	4	4	19
36	4	4	3	4	4	19
37	4	3	3	4	4	18
38	4	4	3	4	4	19

39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	3	4	4	19
41	4	4	3	4	4	19
42	4	4	4	4	4	20
43	5	4	3	5	4	21
44	5	4	5	5	4	23
45	4	4	3	4	4	19
46	5	5	3	4	4	21
47	4	4	3	4	4	19
48	5	4	5	5	4	23
49	5	4	3	5	4	21
50	2	5	1	3	5	16
51	3	2	5	1	4	15
52	1	3	2	5	4	15
53	1	4	2	2	4	13
54	1	5	2	4	3	15
55	5	5	5	5	5	25
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	5	4	4	5	2	20
59	5	5	4	5	5	24
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	2	2	4	16
65	4	4	4	4	4	20
66	5	4	3	5	4	21
67	4	4	3	4	3	18
68	4	4	3	4	4	19
69	4	5	5	5	2	21
70	4	4	2	4	4	18

71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	4	3	19
74	4	4	4	4	3	19
75	4	4	4	4	3	19
76	2	4	2	4	4	16
77	2	4	2	4	4	16
78	4	3	2	3	4	16
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20
81	4	5	4	5	4	22
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	4	20
84	4	4	4	4	5	21

Responden	X4 KOMPETENSI						Total
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	
1	3	3	2	1	2	3	14
2	4	4	2	4	2	2	18
3	4	3	3	4	1	2	17
4	4	4	4	4	4	4	24
5	2	3	2	1	3	3	14
6	3	3	5	1	3	5	20
7	4	3	4	2	1	4	18
8	3	4	2	1	3	2	15
9	4	4	2	1	3	5	19
10	3	3	5	1	5	2	19
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	3	2	4	2	1	2	14
14	3	2	2	1	3	2	13

15	1	3	2	3	3	2	14
16	1	3	2	4	1	2	13
17	3	3	2	1	2	3	14
18	3	2	2	3	1	3	14
19	3	2	1	2	3	3	14
20	2	2	3	3	2	2	14
21	1	3	2	3	2	2	13
22	4	3	2	4	4	4	21
23	3	2	2	1	2	2	12
24	4	3	3	3	3	4	20
25	4	3	2	4	4	4	21
26	3	4	3	3	3	4	20
27	4	4	2	3	4	4	21
28	4	3	3	5	4	4	23
29	3	4	3	4	3	4	21
30	4	4	3	4	4	4	23
31	3	2	2	2	3	2	14
32	3	2	2	2	3	2	14
33	3	2	2	1	2	3	13
34	1	2	2	4	2	2	13
35	4	4	3	2	4	3	20
36	4	4	3	4	4	4	23
37	3	4	2	4	4	3	20
38	4	4	3	4	4	4	23
39	3	4	2	4	4	4	21
40	4	4	3	4	4	4	23
41	3	4	3	4	4	4	22
42	3	3	2	2	1	4	15
43	3	3	2	2	1	2	13
44	3	2	2	3	1	3	14
45	1	3	2	1	3	4	14
46	4	3	3	3	4	3	20

47	4	4	3	4	4	4	23
48	2	4	2	5	4	4	21
49	5	4	4	5	4	4	26
50	1	3	5	1	4	1	15
51	1	3	5	2	4	1	16
52	1	2	5	1	3	4	16
53	2	1	4	1	3	2	13
54	1	3	5	1	3	2	15
55	3	4	3	4	3	3	20
56	5	4	3	4	4	3	23
57	4	3	4	3	4	4	22
58	4	4	3	2	4	4	21
59	4	5	5	5	4	5	28
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	4	5	4	25
62	4	4	4	3	4	4	23
63	4	3	3	3	3	4	20
64	4	4	3	2	4	4	21
65	5	5	5	4	4	4	27
66	4	4	3	3	4	5	23
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	4	4	3	4	4	23
69	4	4	3	3	3	4	21
70	4	3	3	2	4	4	20
71	4	3	3	4	4	4	22
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	3	4	4	4	23
74	4	3	3	4	4	4	22
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	3	4	4	4	23
77	4	4	3	4	4	4	23
78	4	4	4	4	4	4	24

79	4	4	4	4	4	4	24
80	4	4	4	3	4	4	23
81	5	5	4	4	4	5	27
82	4	4	4	4	4	4	24
83	4	4	4	4	4	4	24
84	4	5	4	4	4	4	25

Responden	Y FRAUD									Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	22
3	2	2	2	3	1	3	1	1	2	17
4	3	2	3	2	1	2	3	2	4	22
5	2	2	2	3	2	2	2	2	3	20
6	2	5	1	4	2	5	3	2	4	28
7	1	3	2	5	3	4	2	3	5	28
8	2	4	2	5	3	4	5	3	5	33
9	2	4	1	5	2	5	3	2	4	28
10	1	5	2	4	1	4	5	1	4	27
11	3	3	3	4	2	2	1	2	2	22
12	2	3	3	4	3	2	2	3	3	25
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
14	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
16	2	2	2	4	2	2	2	1	2	19
17	2	2	2	4	2	2	2	1	2	19
18	2	2	2	4	2	2	2	1	2	19
19	2	2	2	4	2	2	2	1	2	19
20	2	2	2	4	2	2	2	1	2	19
21	1	1	1	3	1	1	1	1	1	11
22	2	1	1	3	1	1	1	1	1	12

23	2	2	2	4	1	1	2	1	2	17
24	2	4	2	2	1	1	1	1	1	15
25	2	2	2	2	1	2	2	1	2	16
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
28	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10
29	2	3	2	3	1	2	1	1	1	16
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
34	2	2	2	3	1	1	1	1	1	14
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
37	3	3	3	3	1	3	3	1	3	23
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
42	3	2	3	3	1	1	1	1	1	16
43	2	2	2	4	2	2	2	1	2	19
44	2	2	2	4	2	2	2	1	2	19
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
46	3	3	3	4	3	3	1	1	1	22
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
48	2	2	2	4	2	2	2	1	2	19
49	2	2	2	4	2	2	2	1	2	19
50	1	4	2	5	1	4	2	2	5	26
51	1	5	2	4	1	4	2	2	5	26
52	1	4	2	5	3	1	4	1	3	24
53	1	3	2	4	1	5	2	3	5	26
54	1	2	5	2	4	2	4	2	5	27

